Manitoba Labour Board

Annual Report
2008 - 2009

Manitoba

Minister of Labour and Immigration

Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

The Honourable Philip S. Lee, C.M., O.M.
Lieutenant-Governor of Manitoba
Room 235 Legislative Building
Winnipeg MB R3C 0V8

May it please Your Honour:

I have the privilege of presenting for the information of Your Honour the Annual Report of the Manitoba Labour Board for the fiscal year ending March 31, 2009.

Respectfully submitted,

Jennifer Howard
Minister of Labour and Immigration

Manitoba

Manitoba Labour Board

Suite 500, 5th Floor - 175 Hargrave Street, Winnipeg, Manitoba, Canada R3C 3R8
T 204 945-2089 **F** 204 945-1296
www.manitoba.ca

Honourable Jennifer Howard
Minister of Labour and Immigration
317 Legislative Building
Winnipeg MB R3C 0V8

Dear Minister:

It is my pleasure to present to you the Annual Report of the Manitoba Labour Board covering the period from April 1, 2008, to March 31, 2009.

Yours truly,

WD Hamilton

William D. Hamilton,
Chairperson

A MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON OF THE MANITOBA LABOUR BOARD

I am pleased to submit the 2008-2009 Annual Report outlining the activities of the Manitoba Labour Board for the period April 1, 2008, to March 31, 2009.

During this reporting period, the Board successfully fulfilled its mandate and met its immediate objectives. The Staff of the Board will continue to focus on the activities and strategic priorities which are highlighted in this Report.

During this reporting period, the Board issued a number of important decisions under *The Labour Relations Act* and other statutes which it administers. This is evident from the decisions which are summarized in this Report.

The Board has been in its new premises at 175 Hargrave Street for over one year now. During this past year, the final touches were completed in the new premises. The feedback from the labour community concerning the new facilities has been very positive.

Mr. Colin S. Robinson was re-appointed as full-time Vice-Chairperson for a further seven-year term. Mr. Robinson has made significant contributions to the labour jurisprudence of this Province and he has the respect of all of his colleagues on the Board and we welcome his re-appointment. On September 1, 2008, Ms. M. Lynne Harrison was appointed as a part-time Vice-Chairperson of the Board for a term of five years and was also appointed to the Board's Arbitrators List. She is a welcome addition to the Board and brings a breadth of experience to her new role. Ms. Harrison enhances the bilingual capacity of the Board as she is able to conduct hearings in either French or English.

In December 2008, two senior Board Officers attended a mediation training program in Ottawa, conducted by the Canada Industrial Labour Relations Board (CILRB). This program was specifically designed for labour board officers. The CILRB kindly invited other boards to send their officers to this worthwhile session.

In August 2008, the Board Registrar and I attended at the Annual Labour Relation Boards Chairpersons' Conference. The conference was hosted by the Commission des Relations du Travail in Quebec City and provided us with an opportunity to exchange ideas with other jurisdictions on a number of timely topics.

I express my appreciation and gratitude to the Vice-Chairpersons, Members and Staff for their dedication and service to the Board. We all look forward to improving our service to the labour relations community in our new premises.

William D. Hamilton,
Chairperson

Table of Contents

Minister's Letter of Transmittal
Chairperson's Letter of Transmittal
Message from the Chairperson 4
Organization Chart 6

Introduction
Annual Report Structure 7
Vision and Mission 7

Manitoba Labour Board Members 9

Operational Overview
Adjudication 14
Field Services 14
Administrative Services 14
Research Services 14
- Library 15
- Publications 15
- Web Site & Email Address 15

Information Bulletins 16
Major Accomplishments 17
Ongoing Activities & Strategic Priorities 17

Sustainable Development 17

Financial Information 18

Performance Reporting
Summary of Performance 18
Performance Measurements 19
Performance Indicators 20

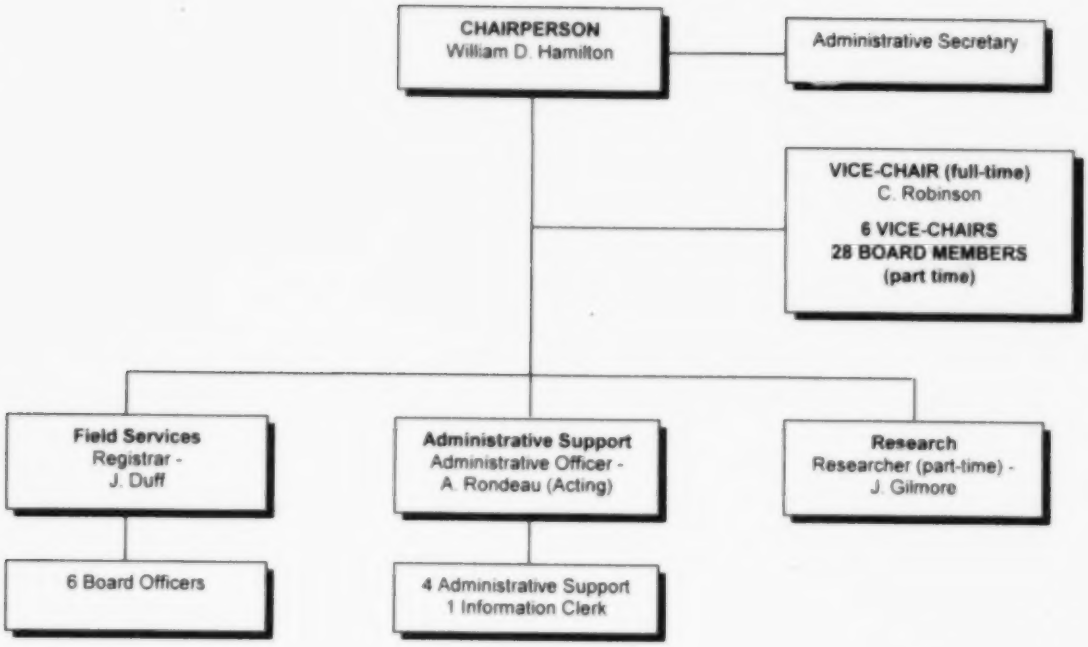
The Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act 21

Summaries of Significant Board Decisions
Pursuant to *The Labour Relations Act* 22
Pursuant to *The Employment Standards Code* 30
Pursuant to *The Workplace Safety and Health Act* 38

Summaries of Significant Court Decisions 40

Statistical Tables 41

Manitoba Labour Board
Organization Chart
as of March 31, 2009



The Manitoba Labour Board

INTRODUCTION

Report Structure

The Manitoba Labour Board (the Board) annual report is prepared pursuant to Subsection 138(14) of *The Labour Relations Act*:

> "The report shall contain an account of the activities and operations of the board, the full text or summary of significant board and judicial decisions related to the board's responsibilities under this and any other Act of the Legislature, and the full text of any guidelines or practice notes which the board issued during the fiscal year."

Vision and Mission

To further harmonious relations between employers and employees
by encouraging the practice and procedure of collective bargaining
between employers and unions
as the freely designated representatives of employees.

Objectives

- to resolve labour issues fairly and reasonably, and in a manner that is acceptable to both the labour and management community including the expeditious issuance of appropriate orders;
- to assist parties in resolving disputes without the need to proceed to the formal adjudicative process; and
- to provide information to parties and/or the general public regarding their dealings with the Board or about the Board's activities.

Role

The Board is an independent and autonomous specialist tribunal responsible for the fair and efficient administration and adjudication of responsibilities assigned to it under *The Labour Relations Act* and any other *Act* of the Consolidated Statutes of Manitoba.

The majority of the applications are filed under *The Labour Relations Act (L10)* and *The Employment Standards Code (E110)*. The Board is also responsible for the administration and/or adjudication of matters arising under certain sections of the following *Acts*:

The Construction Industry Wages Act (C190)
The Elections Act (E30)
The Essential Services Act (E145)
The Pay Equity Act (P13)
The Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act (P217)
The Public Schools Act (P250)
The Remembrance Day Act (R80)
The Victims' Bill of Rights (V55)
The Workplace Safety and Health Act (W210)

The Labour Relations Act

The Board receives and processes applications regarding union certification, decertification, amended certificates, alleged unfair labour practices, expedited arbitration, first contracts, board rulings, duty of fair representation, successor rights, religious objectors and other applications pursuant to the *Act*.

The Employment Standards Code

As the wage board appointed pursuant to the *Code*, the Board hears complaints referred to it by the Employment Standards Division regarding wages, statutory holiday pay, vacation pay and wages in lieu of notice, including provisions pursuant to ***The Construction Industry Wages Act*** and ***The Remembrance Day Act***. Until the April 30, 2007 amendment to the *Code*, the Board also handled hours of work exemption requests and applications for exemption from the weekly day of rest.

The Elections Act

A candidate, election officer, enumerator or an election volunteer for a candidate or a registered political party may file an application relating to requests for leave from employment under Section 24.2 of the *Act*. An employer may apply to the Chairperson of the Board to request an exemption from the requirement to grant a leave under Section 24.2 of the *Act*, if the leave would be detrimental to the employer's operations.

The Essential Services Act

The Board receives and processes applications from unions for a variation of the number of employees who must work during a work stoppage in order to maintain essential services.

The Pay Equity Act

If parties fail to reach an agreement on an issue of pay equity, within the time frames stipulated in the *Act*, any party may refer the matter to the Board for adjudication.

The Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act

Pursuant to Section 28 of the *Act*, an employee or former employee who alleges that a reprisal has been taken against them may file a written complaint with the Board. If the Board determines that a reprisal has been taken against the complainant contrary to Section 27, the Board may order one or more of the following measures to be taken:

(a) permit the complainant to return to his or her duties;
(b) reinstate the complainant or pay damages to the complainant, if the board considers that the trust relationship between the parties cannot be restored;
(c) pay compensation to the complainant in an amount not greater than the remuneration that the board considers would, but for the reprisal, have been paid to the complainant;
(d) pay an amount to the complainant equal to any expenses and any other financial losses that the complainant has incurred as a direct result of the reprisal;
(e) cease an activity that constitutes the reprisal;
(f) rectify a situation resulting from the reprisal;
(g) do or refrain from doing anything in order to remedy any consequence of the reprisal.

The Public Schools Act

Certain provisions of *The Labour Relations Act* apply to teachers, principals, bargaining agents for units of teachers and school boards.

The Victims' Bill of Rights

Victims of crime may file applications with the Board relating to requests for time off work, without pay, to attend the trial of the person accused of committing the offence, for the purpose of testifying, presenting a victim impact statement or observing any sentencing of the accused person.

The Workplace Safety and Health Act

Any person directly affected by an order or decision of a safety and health officer may appeal the order or decision to the Director of Workplace Safety & Health. The Director may decide the matter or refer the matter to the Board for determination. Any person affected by an order or decision of the Director of Workplace Safety & Health may also appeal to the Board to have the order or decision set aside or varied.

MANITOBA LABOUR BOARD MEMBERS

In the year under review, the Board consisted of the following members.

Chairperson

William (Bill) D. Hamilton

Appointed as full-time Chairperson in 2005, he has been a part-time vice-chairperson since 2002. He holds a Bachelor of Arts degree from the University of Winnipeg and a Bachelor of Laws degree from the University of Manitoba. Mr. Hamilton, for some years, has carried on an active practice as an interest and grievance arbitrator/mediator in Manitoba.

Vice-Chairpersons

A. Blair Graham, Q.C.

Appointed on a part-time basis in 2006, he holds a Bachelor of Arts degree and a Bachelor of Laws degree from the University of Manitoba. Mr. Graham practices law as a partner in the law firm of Thompson Dorfman Sweatman LLP with an emphasis on civil litigation and labour and commercial arbitration as a chairperson. He was appointed a Queen's Counsel in December 1992, and inducted into the American College of Trial Lawyers in October 2004. He has been active as a chairperson in labour arbitration matters since 1997.

Diane E. Jones, Q.C.

Appointed on a part-time basis since 1985, she holds a Bachelor of Arts degree (Honours) from the University of Winnipeg and a Bachelor of Laws degree from the University of Manitoba. Ms. Jones is currently active as a chairperson in arbitration matters.

Arne Peltz

Appointed on a part-time basis in 2002, he is a chartered arbitrator and carries on an active practice as an interest and grievance arbitrator/mediator in Manitoba. Mr. Peltz has also served as an adjudicator under the Manitoba Human Rights Code and the Canada Labour Code. He was the director of the Public Interest Law Centre for 21 years and entered private practice in 2003. He now practices with Orle Davidson Giesbrecht Bargen LLP in dispute resolution, aboriginal law and civil litigation.

Colin Robinson

Appointed to the Board as full-time vice-chairperson in 2003, he holds a Bachelor of Arts (Honours) degree from the University of Manitoba and a Bachelor of Laws degree from Osgoode Hall Law School. Mr. Robinson was called to the Bar in 1995 and practiced primarily in the fields of labour and administrative law. Mr. Robinson is also the Vice-President of the Manitoba Council of Administrative Tribunals.

Michael D. Werier

Appointed on a part-time basis in 2006, he is a partner in the Winnipeg law firm of D'Arcy Deacon LLP. Mr. Werier carries on a practice as an arbitrator/mediator in Manitoba and as a civil litigator. He is currently chairperson of the Labour Management Review Committee of the Province of Manitoba and chairperson of the Board of Directors of the Workers Compensation Board of Manitoba.

Gavin M. Wood

Appointed on a part-time basis in 2006, he holds a Bachelor of Laws degree from the University of Manitoba and a Masters of Laws degree from Columbia University in New York City. Mr. Wood is presently practicing as a sole practitioner under the firm name of Gavin Wood Law Office. He is currently active as a chairperson in arbitration matters.

New Member:
Lynne Harrison

Appointed on a part-time basis in 2008, she holds a Bachelor of Arts degree from Laval University, a Secondary Education Teaching Certificate from Laval University and a Bachelor of Laws degree from the University of Manitoba. Ms. Harrison also serves as an adjudicator under The Human Rights Code (Manitoba). She practices law as a partner in the law firm of Thompson Dorfman Sweatman LLP.

Employer Representatives

Jim Baker, C.A.

Appointed in 2000, he is president and CEO of the Manitoba Hotel Association (MHA). Prior to his employment with the MHA, Mr. Baker was a partner in a chartered accountancy firm for 20 years. He is a past executive member of the Hotel Association of Canada and past chair of the Manitoba Tourism Education Council. He was co-chair of the athletes' villages during the 1999 Pan Am Games and has been active as a community volunteer. He currently is the chair of the Friends of the Elmwood Cemetery, a director of the Winnipeg Convention Centre and a member of the Manitoba Employers Council.

Victor W. Becker

Appointed in 2006, he had been vice president of Empire Iron Works Ltd. for 20 years and had worked in the steel industry for 38 years with Dominion Bridge and Empire Iron. Mr. Becker graduated from the University of Manitoba with a Bachelor of Science degree in Civil Engineering and is a member of the Association of Professional Engineers and Geoscientists of Manitoba. He is presently on the Board of Directors for the Construction Labour Relations Association of Manitoba and has been past chairman of the Manitoba Erectors Association. Mr. Becker had been on the Board of Directors of the Canadian Institute of Steel Construction for 28 years and on its executive committee for 20 years.

Elizabeth M. (Betty) Black

Appointed in 1985, she is a Fellow, Certified Human Resource Professional and holds a Certificate from the University of Manitoba in Human Resource Management. Ms. Black has been employed in senior human resource management positions in a variety of organizations since 1972. She is a member of the Human Resources Management Association of Manitoba and has served as president and chair of the Strategic Advisory Council. She has also instructed in the Human Resource Management Certificate Program at the University of Manitoba.

Christiane Devlin

Appointed in 2002, she has held senior management positions in which she integrated human resource management with business needs including communication and printing, agriculture, manufacturing, health care retail and co-operatives businesses. She has recently joined Kleysen Group as the Human Resources Manager. Ms. Devlin's human resource management experience includes both unionized and non-unionized workplaces.

Robert N. Glass

Appointed in 2008, he is a Labour Relations/Personnel Consultant-Negotiator with professional qualifications and extensive experience in labour/management relations including negotiation of contracts, collective agreement interpretation and an in-depth knowledge of organized labour, employment policy, hazard control and loss management. He has experience in the communications industry, government, health care and the construction industry. His educational background is from the University of Manitoba, University of Montreal, Safety Leadership Programs and Human Resource Professional Certification.

Colleen Johnston

Appointed in 1993, she is the Manager,Human Resources for the Manitoba Liquor Control Commission and the president of Integre Human Resource Consulting. Mrs. Johnston is a graduate of the University of Manitoba with a Bachelor of Education and is a Fellow of the Certified Human Resource Professionals. She is a past president of the Human Resource Management Association of Manitoba (HRMAM), a founding director of the Canadian Council of Human Resource Associations and a former member of the Regulatory Review Committee of the Canada Labour Code in Ottawa. She has represented Canadian employers at the United Nations in Geneva and is currently an active member of the Designation Review Committee of the HRMAM as well as a member of the National Professional Practice Examination Committee.

Paul J. LaBossiere

Appointed in 1999, he is currently president of P.M.L. Maintenance Ltd. Mr. LaBossiere is past co-chair of the Employers Task Force on Workers Compensation, a member of the Winnipeg Chamber of Commerce, parliamentarian government affairs advisor and past president of the Building Owners and Managers Association, a member of the Manitoba Employers Council and is a frequent international speaker on issues pertaining to the maintenance and service industries. He is a member of the Board of

Directors of the Building Services Contractors Association International (37 countries). He is the Past Board President of the Prairie Theatre Exchange (PTE) and a member of the Board of the PTE Foundation Trust. His past affiliations include vice-chair and treasurer of the Winnipeg Chamber of Commerce and on the Advisory Committee for the Continuing Education Department at the University of Manitoba.

Chris Lorenc, B.A., LL.B.

Appointed in 2003, he is currently president of the Manitoba Heavy Construction Association, president of the Infrastructure Council of Manitoba, president of the Western Canada Roadbuilders and Heavy Construction Association, founding member and chair of the Western Canada Transportation System Strategy Group and member of the Board of CentrePort Canada Inc. He has an extensive background in public policy and writing related to trade and transportation, infrastructure, workplace safety and health. A lawyer by background, Mr. Lorenc graduated from the University of Manitoba with Bachelor of Arts and Bachelor of Laws degrees. He is a former Winnipeg city councillor having served for 9 years between 1983 and 1992. During his tenure on Council, he chaired a number of standing committees and held a variety of senior positions. He has also served and continues to serve on a number of boards of business, cultural, community and hospital organizations.

Yvette Milner

Appointed in 1996, she is president of On-Site Safety & Health Management Solutions, a consulting company specializing in assisting companies to manage the risk associated with injury and illness in the workplace. Ms. Milner has expertise and experience in human resources, safety and disability management with past work experience in the public and private sectors. Prior to her current consulting business, she led the Safety and Disability Management practice in the Winnipeg office of Deloitte & Touche. Active in the Winnipeg business community, Ms. Milner is involved in the Manitoba Employers Council and Employers Task Force on Workplace Safety and Workers Compensation.

Maurice D. Steele

Appointed in 1999, he was president of M.D. Steele Construction Ltd. until his retirement in May 1999. Mr. Steele is president of Logan Farms Ltd. and Stradbrook Investments Ltd. both founding partners of the Land Owners Group. He is also vice-president of the AVL Limited Partnership representing lands north and west of Winnipeg James Armstrong Richardson International Airport. He has been involved for a number of years in the construction industry in a managerial capacity.

Darcy Strutinsky

Appointed in 2008, he is currently the Director of the Winnipeg Regional Health Authority Labour Relations Secretariat, representing health care employers throughout the province in collective bargaining and other labour relations matters. Previously he was engaged in providing human resource/labour relations services at the Health Sciences Centre, Seven Oaks General Hospital and University of Manitoba. Mr. Strutinsky is a member of the Manitoba Labour Management Review Committee, Arbitration Advisory Sub-Committee and was a founding trustee of the Healthcare Employees Pension Plan.

Denis E. Sutton

Appointed in 1983, he has had extensive training in business administration and human resource management and has extensive experience in labour relations in both the private and public sectors. Mr. Sutton has served as chairperson of the Industrial Relations Committee, Manitoba Branch of the Canadian Manufacturers Association, chairperson of the Western Grain Elevator Association Human Resource Committee, chairperson of the Conference Board of Canada, Council of Human Resource Executives (West) and is an active member of many labour relations committees and associations. Mr. Sutton is presently employed as Executive Vice President of Human Resources at IMRIS Inc.

Jim Witiuk

Appointed in 2004, he is currently director of Labour Relations for Canada Safeway Limited with responsibility for labour relations matters in Manitoba, Saskatchewan and Ontario. Mr. Witiuk sits on a number of trusteed health and welfare and pension plans as a management trustee and is a member of the International Foundation of Employee Benefit Plans. He is a past member of the Employment and Immigration Board of Referees. He currently serves on the provincial government's Labour Management Review Committee, serves on that group's Arbitration Advisory Sub-Committee and is an active member of the Manitoba Employers Council. He is a graduate of Carleton University in Ottawa.

Mel V. Wyshynski

Appointed in 2004, he retired from Inco Limited, Manitoba Division in late 2001 after a 40 year career in the mining industry. At the time of his retirement, Mr. Wyshynski was president of the division and had held that position since 1997. He is also past president of the Mining Association of Manitoba Inc. He is actively involved in the Dauphin community where he sits on a number of volunteer boards and is associated with many community initiatives. In addition to this, he is involved with a number of organizations. In 2006, he was appointed a director of Smook Brothers (Thompson) Ltd.

Employee Representatives

L. Lea Baturin

Appointed in 2007, she has been employed as a national representative with the Communications, Energy & Paperworkers Union of Canada (CEP) since 1995. As a national representative, she deals primarily with grievance arbitration matters, collective bargaining and steward education in the industrial sectors of telecommunications, broadcasting and manufacturing. Ms. Baturin's educational background includes a Bachelor of Arts degree and a Bachelor of Laws degree from the University Manitoba. She received her call to the Manitoba Bar in 1981 and worked as a lawyer at Legal Aid Manitoba and at Myers Weinberg and Associates before joining CEP as staff.

Robert P. Bayer

Appointed in 2004, he had been a staff representative with the Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU) since 1982. Previously, Mr. Bayer was the executive director of the Institutional Employees' Union (1975-1982), and manager of Human Resources for the Canadian Broadcasting Corporation - Winnipeg (1965-1975). He retired from the MGEU in December 2007.

Beatrice Bruske

Appointed in 2007, she has been employed since 1993 as a union representative for the United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832 (UFCW Local 832). Ms. Bruske has worked as a servicing representative dealing with grievances, negotiations and arbitrations. She has been a full-time negotiator since 2004 and in this capacity she prepares and presents briefs on behalf of the members she represents. She represents the UFCW Local 832 on the Manitoba Federation of Labour Executive Council. Ms. Bruske is a member of the UFCW Local 832 Women's Committee. As well, she is a former member of the UFCW's National Women's Committee. She is a trustee on a number of Health & Welfare Benefit Plans. She graduated from the University of Manitoba with an Arts Degree in Labour Studies.

Irene Giesbrecht

Appointed in 2002, she was employed by the Manitoba Nurses' Union (MNU) as Chief Negotiator from 1978 until her retirement in June 2008. She is a founding member of the Canadian Federation of Nurses Unions. Previous to joining the MNU, Ms. Giesbrecht was employed as a registered nurse. She is on the Blue Cross Board of Directors. Ms. Giesbrecht is currently providing health care/labour relations advice on a part-time consulting basis.

Jan Malanowich

Appointed in 1991, she worked as a staff representative for the Manitoba Government and General Employees' Union from 1981 until her retirement in December 2007. Ms. Malanowich was actively involved in collective bargaining, grievance handling and a multitude of associated activities related to the needs of the membership. Ms. Malanowich also is an employee nominee to the Employment Insurance Board of Referees.

Douglas R. McFarland

First sat as a Board member from 1988 to 1996, he was reappointed in 2000. Mr. McFarland has been actively involved in labour relations. In February 2009, he retired from the position of staff representative with the Manitoba Government and General Employees' Union.

John R. Moore

Appointed in 1994, he was employed as the Business Agent, Training Coordinator and Business Manager for the United Association of Journeymen & Apprentices of the Plumbing & Pipefitting Industry of the United States & Canada, Local 254, from 1982-2007 and has been an active member for 42 years. Mr. Moore is also a current representative of the Trades Qualification Board of Manitoba.

Maureen Morrison

Appointed in 1983, she has a Bachelor of Arts degree from McGill University and has also completed several courses in labour relations studies. Ms. Morrison has worked for the Canadian Union of Public Employees for many years, first as a Servicing Representative and then as Equality Representative. Her work is primarily in the areas of pay and employment equity, harassment and discrimination, accommodation issues, and other human rights concerns.

James Murphy

Appointed in 1999, he is the business manager of the International Union of Operating Engineers (IUOE), Local 987, being elected to this position in 1995. Mr. Murphy held the positions of business representative of IUOE from 1987 through to 1995 and training co-ordinator from 1985 to 1987. He sits on the executive board of the Canadian Conference of Operating Engineers, is currently president of the Manitoba Building and Construction Trades Council and president of the Allied Hydro Council of Manitoba. Mr. Murphy was appointed in 2008 to the Board of Directors of the International Foundation of Employee Benefit Plans. Prior to 1985, he was a certified crane operator and has been an active member of the IUOE since the late 1960s.

Sandra Oakley

Appointed in 2008, she has been employed by the Canadian Union of Public Employees (CUPE) since 1981. Ms. Oakley has worked as a National Servicing Representative, dealing with negotiations, grievance arbitrations and other labour relations issues, and as an Assistant Managing Director in the Organizing and Servicing Department of CUPE at its National Office in Ottawa. Since October 2002, she has been the Regional Director for CUPE in Manitoba. Ms. Oakley is a graduate of the University of Manitoba and the Labour College of Canada. She serves on the Board of Directors of the Rehabilitation Centre for Children and on the United Way Cabinet as Deputy Chair Labour.

Dale Paterson

Appointed in 1999, he is retired from the Canadian Auto Workers Union where he was the area director. Mr. Paterson serves on the Premier's Economic Advisory Council. He is also a board member of the Manitoba Public Insurance Corporation and is an employee nominee of the Board of Referees for the Employment Insurance Commission.

Grant Rodgers

Appointed in 1999, he was employed for 33 years as a staff representative with the Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU) and specialized for a number of years in grievance arbitration matters as well as collective bargaining. Mr. Rodgers holds a Bachelor of Commerce (Honours) degree from the University of Manitoba and is a graduate of the Harvard University Trade Union Program. Community involvement has included membership on the Red River College Advisory Board, Director of the Winnipeg South Blues Junior "A" Hockey Team, and involvement with Big Brothers of Winnipeg. Mr. Rodgers retired from the MGEU in January 2008 and has since done some part-time labour relations consulting.

Lorraine Sigurdson

Appointed in 1990, prior to her retirement she was employed by the Canadian Union of Public Employees (CUPE) for 20 years. Ms. Sigurdson's last position was education representative where her duties included organizing and delivering leadership training for CUPE members in areas such as collective bargaining, grievance handling, health and safety, equality issues and communications. Previously she worked for many years with health care workers, first as an activist and as a negotiator of provincial collective agreements, assisting Locals with grievance handling and Local administration. She was executive vice-president of the Manitoba Federation of Labour and was a board member of the Winnipeg Regional Health Authority for 6 years. She is a graduate of the Labour College of Canada.

Sonia Taylor

Appointed in 2005, she has been employed since 1991 as a union representative with the United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832. Ms. Taylor is actively involved in grievance handling, negotiations and arbitrations.

OPERATIONAL OVERVIEW

Adjudication

During 2008/2009, the Board was comprised of a full-time Chairperson, 1 full-time Vice-Chairperson, 6 part-time Vice-Chairpersons and 28 Board Members with an equal number of employer and employee representatives. Part-time Vice-Chairpersons and Board Members are appointed by Order-In-Council and are paid in accordance with the number of meetings/hearings held throughout the year. The Board does not retain legal counsel on staff; legal services are provided through Civil Legal Services of the Department of Justice.

Field Services

Field Services is comprised of the Registrar and 6 Board Officers. Reporting to the Chairperson, the Registrar oversees the day-to-day field activities of the Board. Applications filed with the Board are processed through the Registrar's office who determines the hearing dates where required and ensures that each application is processed efficiently and in accordance with the Manitoba Labour Board Rules of Procedure and Board practice.

Reporting to the Registrar are 4 "labour relations" Board Officers responsible for processing various cases and conducting investigations pertaining to the applications filed with the Board. They can be appointed to act as Board Representatives in an endeavour to effect a settlement between parties where there has been, and not limited to, an allegation of an unfair labour practice. The resolution of complaints through this dispute resolution process reduces the need for costly hearings. The Board Officers act as Returning Officers in Board-conducted votes, attend hearings and assist the Registrar in the processing of applications. The Board Officers communicate with all parties and with the public regarding the Board's policies, procedures and jurisprudence. They play a conciliatory role when assisting parties to conclude a first collective agreement and subsequent agreements and they are mediators during the dispute resolution process. Also reporting to the Registrar are 2 Board Officers responsible for processing all referrals from the Director of the Employment Standards Division. They process expedited arbitration referrals, attend hearings and also may be involved in mediation efforts in an attempt to resolve the issues.

Administrative Services

The staff of the Administrative Services and Field Services work closely to ensure the expeditious processing of applications. Administrative Services is comprised of the Administrative Officer and 5 administrative support staff. Reporting to the Chairperson, the Administrative Officer is responsible for the day-to-day administrative support of the Board, fiscal control and accountability of operational expenditures and the development and monitoring of office systems and procedures to ensure departmental and government policies are implemented.

Reporting to the Administrative Officer are 4 administrative secretaries responsible for the processing of documentation. Also reporting to the Administrative Officer is the Information Clerk who is responsible for the case management system and files and responds to information requests from legal counsel, educators and the labour community for name searches, collective agreements and certificates.

Research Services

Reporting to the Chairperson, the Researcher is responsible for providing reports, statistical data, jurisprudence from other provincial jurisdictions and undertaking other research projects as required by the Board. The Researcher summarizes and indexes Written Reasons for Decision and Substantive Orders issued by the Board and compiles the *Index of Written Reasons For Decision*. The Researcher is extensively involved with the development of the Board's automated case management system and website.

Library Collection

Copies of these documents can be viewed by the public in the Board's office or made available in accordance with the fee schedule.

- Texts, journals, reports and other publications dealing with industrial relations and labour law in Manitoba and other Canadian jurisdictions
- Arbitration awards
- Collective agreements
- Certificates
- Unions' constitution & by-laws
- Written Reasons for Decision and Substantive Orders
- Board orders and decisions

Publications Issued

- *Manitoba Labour Board Annual Report* - a publication disclosing the Board's staffing and membership as well as highlights of significant Board and court decisions and statistics of the various matters dealt with during the reporting period. This bilingual publication may be obtained directly from the Board.
- *Index of Written Reasons for Decision* - a quarterly publication containing an index of Written Reasons for Decision and Substantive Orders categorized by topic, employer and section of the *Act* and is available on a subscription basis from Statutory Publications.

The Board distributes full-text copies of Written Reasons for Decision, Substantive Orders and arbitration awards to various publishers for selection and reprinting in their publications or on their websites.

Copies of the various statutes and regulations are available for purchase from Statutory Publications, 200 Vaughan Street, Winnipeg, Manitoba or may be viewed on their website www.gov.mb.ca/laws.

WebSite Contents: **http://www.gov.mb.ca/labour/labbrd**

*link to French version available

- Board Members* (list and biographies)
- Forms*
- Library* (hours)
- Publications* (list and links for convenient access, including previous annual reports)
- "Guide to *The Labour Relations Act*"* (explanations in lay persons' terms of the various provisions of the *Act* and the role of the Board and Conciliation & Mediation Services)
- Information Bulletins* (listing and full text)
- Written Reasons for Decision and Substantive Orders (full text, English only, from January 2007 to present, with key word search capability)
- *The Labour Relations Act**
- Regulations* (including *The Manitoba Labour Board Rules of Procedure*)
- Contact Us* (information and links to the Government of Manitoba Home Page*, other Department of Labour & Immigration* divisions, LexisNexis Quicklaw and Statutory Publications*)

E-mail Address: **mlb@gov.mb.ca**

E-mail service is available for general enquiries and requests for information.

NOTE: The Board does not accept applications or correspondence by e-mail.
If you wish to file an application, contact:

Manitoba Labour Board
Suite 500, 5th floor
175 Hargrave Street
Winnipeg, Manitoba, Canada R3C 3R8
Telephone: (204)945-2089
Fax: (204)945-1296

Information Bulletins (the Board's practice and procedure)

#1 Review and Reconsideration
#2 Rule 28 – *Manitoba Labour Board Rules of Procedure*
#3 Adjournments Affecting Continuation of Proceeding
#4 The Certification Process
#5 Streamlining of Manitoba Labour Board Orders
#6 Financial Disclosure
#7 Fee Schedule
#8 Arbitrators' List
#9 Filing of Collective Agreements
#10 ***Rescinded*** April 2007 (formerly Steps to follow in applying for an Hours of Work Exemption Order)
#11 ***Rescinded*** April 2007 (formerly Steps to follow in applying for a Meal Break Reduction)
#12 ***Rescinded*** April 2007 (formerly Steps to follow in applying for a Permit to be exempted from Weekly Day of Rest)
#13 Process for the settlement of a First Collective Agreement
#14 Objections on Applications for Certification
#15 Manitoba Labour Board's decision respecting Bargaining Unit Restructuring in the Urban Health Care Sector

The Board did not issue any new information bulletins during the reporting period. Copies of the information bulletins may be obtained by contacting the Board office by phone, in writing or by visiting the Board's website.

During the reporting period, the Board initiated the process to review and update its information bulletins. The full-text of the revised bulletins will be published in the 2009-2010 annual report. In addition, the information bulletins will be published in the Manitoba Labour Board's Index of Written Reasons for Decision and on the Board's website.

Major Accomplishments in the reporting period

- 515 cases before the Board (pending from previous period plus new applications).
- 77% of cases disposed of/closed.
- 157 applications scheduled for hearing.
- 104 hearing dates proceeded.
- Appointed part-time bilingual Vice-chairperson.
- Resolved 83% of disputes through the mediation process in cases where a board officer was formally appointed or assisted the parties informally in reaching a settlement
- Met statutory time requirements for 12 Board conducted votes, excluding cases granted "extenuating circumstances".
- Continued to partner with the Department's Information and Technology Services Branch to develop a comprehensive automated case management system scheduled for implementation in 2009;
- Issued 8 Written Reasons for Decision and 21 Substantive Orders.
- Expanded the Board's website. Written Reasons for Decision and Substantive Orders are now posted.
- Updated the "Index of Written Reasons for Decision" for subscribers.
- Conducted or participated in various training and development opportunities for Board members and staff as identified under their individual learning plans including attendance of Board Officers at a mediation training program conducted by the Canada Industrial Relations Board
- Chairperson and Registrar represented the Board at the annual Conference of Labour Board Chairs held August 2008 in Quebec City.
- Successfully completed the relocation to 175 Hargrave Street, Winnipeg improving efficiency in program delivery to clients through office enhancements including sound systems and internet access in hearing rooms, ergonomic furnishings, additional meeting rooms and improved security measures.

Ongoing Activities and Strategic Priorities

- Update and issue Information Bulletins.
- Develop succession plan for key positions.
- Promote learning plans for staff.
- Conduct seminar for Vice-chairpersons and Board Members - scheduled for May 2009.
- Implement automated case management system.
- Process applications pursuant to *The Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act.*
- Increase mediative settlements by Board Officers.
- Evaluate forms and amend as necessary to meet *The Freedom of Information and Personal Privacy Act* (FIPPA) requirements and to meet the French language services concept of "Active Offer".
- Improve practices and procedures and to increase efficiencies
- Maintain accountability for allocated budget.
- Reduce median processing times.

Sustainable Development

The Board strives to achieve the goals set out in the Sustainable Development Action Plan. In compliance with *The Sustainable Development Act,* the Manitoba Labour Board is committed to ensuring that its activities conform to the principles of sustainable development. The Board promoted sustainable development through various activities including recycling, paper management, use of environmentally preferable products and duplex copying.

2(e) Manitoba Labour Board Financial Information

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2008/09 ($000s)	Estimate 2008/09 FTE	Estimate 2008/09 $(000s)	Variance Over/(Under) ($000s)	Expl. No.
Total Salaries	1,212	16.50	1,331	(119)	1
Total Other Expenditures	440		481	(41)	2
Total Expenditures	1,652	16.50	1,812	(160)	

Explanation Number:

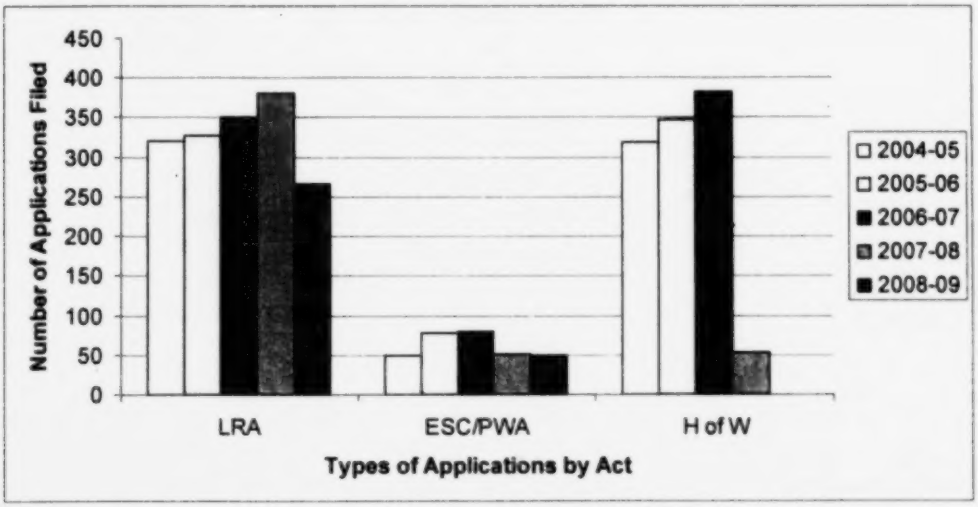
1. *Under-expenditure reflects implementation of vacancy management strategies, which included net staff turnover costs, Board member per diems, maintaining a staff vacancy and savings due to the voluntary reduced work week program partially offset by severance and vacation payouts for two employees who retired or resigned, hiring of summer students and General Salary Increases.*
2. *Under-expenditure reflects reductions in legal fees due to fewer appeals, website development performed internally and decreased travel costs of Board members and officers. These under-expenditures were partially offset by one-time costs related to the relocation to new premises, use of temporary employment services and increased computer related charges.*

SUMMARY OF PERFORMANCE

The Manitoba Labour Board adjudicated employer-employee disputes referred to it under various provincial statutes and its decisions established policy, procedures and precedent and provided for a more sound, harmonious labour relations environment. The Board conducted formal hearings, however, a significant portion of the Board's workload was administrative in nature. When possible, the Board encouraged the settlement of disputes in an informal manner by appointing one of its Board Officers to mediate outstanding issues and complaints. The Board monitored its internal processes to improve efficiencies and expedite processing of applications or referrals.

The number of applications filed with the Manitoba Labour Board during the past 5 years (for the period April 1 to March 31) are indicated in the chart below, with hours of work applications shown separately from *The Employment Standards Code*.

Manitoba Labour Board
Number of Applications Filed



Cases have increased in complexity. *The Employment Standards Code* amendments effective April 2007 eliminated applications to the Board for hours of work exemptions. Detailed statistical tables and summaries of significant Board decisions can be found later in this report.

During the past reporting year, the Board continued its initiative to measure service activities and client responsiveness.

Program Performance Measurements of the Manitoba Labour Board

April 1 - March 31

Indicator	Actual 2007-2008	Actual 2008-2009
Percentage of Cases disposed of	70%	77%
Number of Hearing dates scheduled	373	295
Percentage of Hearing dates that proceeded	29%	35%
Number of votes conducted	24	12
Median processing time (calendar days):		
Labour Relations Act:	57	101
Workplace Safety & Health Act	106	260
Essential Services Act	NA	NA
Elections Act	28	NA
Employment Standards Code	125	92

In addition to applications filed, and pursuant to *The Labour Relations Act*, the Board also received and filed copies of collective agreements and arbitration awards. In addition to the 2,960 collective agreements on file, there are 2,139 arbitration awards and 753 Written Reasons for Decision and Substantive Orders in the Board's collection (a 11%, 3% and 4% increase respectively from the previous reporting period). Copies of collective agreements, arbitration awards and written reasons are available upon request and in accordance with the Board's fee schedule. Copies of Written Reasons for Decision and Substantive Orders issued since January 2007 are posted on the Board's website.

Performance Indicators

What are we measuring and how?	Why is it important to measure this?	What is the most recent available value for this indicator?	What is the trend over time for this indicator?	Comments/ recent actions/report links
1. We are measuring the Board's caseload by looking at the number of cases filed.	A key element in measuring the Board's workload volume is the number of applications made to the Board.	For 2008/2009, the total number of applications filed was 317. Labour Relations - 266 Employment Standards - 49 Workplace Safety & Health - 2	*Labour Relations was increasing until this reporting period.* *Employment Standards stabilizing.* 30% decrease in Labour Relations; 54% decrease in Employment Standards due to April 2007 amendment to the *Code* giving responsibility for hours of work applications to the Employment Standards Division.	The volume of applications filed has a direct impact on the medium processing days. This reporting period saw the first decrease in number of applications filled in the four years of tracking this indicator. There is no indication as to why the number of applications filed was 100 less than the 10 year average. The number filed may be an anomaly. The Board does not seek out applications but reacts to applications brought before it.
2. We are measuring the level of activity by looking at the percentage of cases disposed of.	The Board's objective to handle matters before it in a fair and expeditious manner can be measured by the number of cases processed and closed.	For 2008/2009, the Board disposed of 77% of its caseload.	*Improving* There was a 7% increase in the number of cases processed. Further, midway through the reporting period a Board Officer position became vacant which impacted the Board's ability to process applications expeditiously.	The Board plans to fill the current Board Officer vacancy. As a result, the resolution rate may increase in the next reporting period. The rate is also dependent upon the number and types of applications filed.
3. We are measuring cases that are adjudicated by looking at the number of scheduled and actual hearing days.	As mandated by *The Labour Relations Act* for the fair and efficient administration and adjudication of responsibilities, the number of adjudicated matters is indicative of the Board's responsiveness in resolving disputes by providing decisions that enable a stable labour relations environment.	For 2008/2009 there were: 295 hearing dates scheduled, with 104 dates that proceeded.	*Stable* Since 2005/2006, the percent of hearings that proceeded ranged from 29% - 35%.	The level of adjudication is conditional upon the number of cases disposed of without the need of the formal adjudicative process. Applications may be withdrawn by the parties, resolved through mediation, or processed administratively. This indicator helps the Board assess disputes resolved with the assistance of mediation by Board Officers or with the issuance of Substantive Orders which illustrates the Board's progress against a desired outcome.
4. We are measuring the expeditious processing of applications by looking at the number of median processing days.	The number of median processing days is indicative of the complexity in the various types of applications dealt with by the Board.	For 2008/2009 the median processing days for Labour Relations was 101 days, during a period with a Board Officer vacancy.	*Increased for Labour Relations.* For 2007/2008, the median processing days for Labour Relations was 57 days *No trend yet established.* Amendments to the *Employment Standards Code* will impact the number of processing days.	Processing days for certain types of applications will vary due to circumstances beyond the Board's control. (e.g. legislative amendments, settlement discussions between the parties and the complexity of the issues raised by the parties in their applications).

The Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act

The Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act came into effect in April 2007. This law gives employees a clear process for disclosing concerns about significant and serious matters (wrongdoing) in the Manitoba public service, and strengthens protection from reprisal. The *Act* builds on protections already in place under other statutes, as well as collective bargaining rights, policies, practices and processes in the Manitoba public service.

Wrongdoing under the *Act* may be: contravention of federal or provincial legislation; an act or omission that endangers public safety, public health or the environment; gross mismanagement; or, knowingly directing or counseling a person to commit a wrongdoing. The *Act* is not intended to deal with routine operational or administrative matters.

A disclosure made by an employee in good faith, in accordance with the *Act*, and with a reasonable belief that wrongdoing has been or is about to be committed is considered to be a disclosure under the *Act*, whether or not the subject matter constitutes wrongdoing. All disclosures receive careful and thorough review to determine if action is required under the *Act*, and must be reported in a department's annual report in accordance with Section 18 of the *Act*.

The following is a summary of disclosures received by the Manitoba Labour Board for fiscal year 2008-2009.

Information Reported Annually (per Section 18 of The *Act*)	**Fiscal Year 2008-2009**
The number of disclosures received, and the number acted on and not acted on. *Subsection 18(2)(a)*	**NIL**
The number of investigations commenced as a result of disclosure. *Subsection 18(2)(b)*	**NIL**

SUMMARIES OF SIGNIFICANT BOARD DECISIONS PURSUANT TO *THE LABOUR RELATIONS ACT*

Betel Home Foundation - and - International Union of Operating Engineers, Local 987D
Case No. 508/07/LRA
April 15, 2008

DECERTIFICATION - PRACTICE AND PROCEDURE - Voluntariness - Application - Applicant shown as witness to all signatures on Petition but she did not witness every employee who signed Petition - No other evidence before the Board as to date or place each individual signed Petition and that an individual witnessed an employee signing it - Also number of employees signed Petition under Applicant's mistaken belief that collective agreement would continue for a period of time after any decertification was issued - As well, Employee failed to swear Statutory Declaration before Commissioner of Oaths or other authorized person - Application dismissed as Board not satisfied that 50 percent or more of the employees in the unit supported the Employee - Substantive Order.

The Employee filed an application for decertification. She arranged a meeting outside the workplace where the Petition filed in support of the application was available for review by employees. While the Employee was shown as being a witness as to all signatures on each page of the Petition, she did not personally witness every employee who actually signed the Petition. She advised employees that the collective agreement then in effect between the Employer and the Union would remain in effect at least until another bargaining agent might apply for certification. At the time of filing of the Application, the Statutory Declaration was blank and the Employee had not signed it before a Commissioner for Oaths. After being advised of the deficiencies on the Statutory Declaration, the Employee filled in the name of the Commissioner for Oaths and then signed the Statutory Declaration. At no time did she attend before a Commissioner for Oaths.

Held: The onus is on an employee to satisfy the Board, on the balance of probabilities, that any petition filed represents the voluntary wishes of its signatories. An employee is required to call witnesses to give evidence, based on personal knowledge and observations, relating to the circumstances of the origination and preparation of a petition and, further, the manner in which each signature was obtained. In this case, there was no evidence as to either the date on which or the place where each individual signed the Petition and there was no evidence that a witness was personally present and witnessed an employee actually signing the Petition. As well, the Board was satisfied that a number of employees signed the Petition under the mistaken belief that the collective agreement would continue for a period of time after any decertification was issued. The Board accepted that the Employee, at all times, acted in good faith and never purposely misrepresented the legal consequences of a decertification. However, such a fact may be considered by the Board when assessing whether or not a petition reflected the voluntary wishes of the employees in the bargaining unit. In addition, the failure of the Employee to properly swear the Statutory Declaration constituted a defect in the Application. This defect was more than a technical irregularity. Rule 2(2) of the *Manitoba Labour Board Rules of Procedure* specifically requires that all facts recited in *Form A Memorandum of General Information Required on all Proceedings* and an accompanying application must be verified by statutory declaration. While the Board accepted that the Employee proceeded, at all times, in good faith, it was the cumulative effect of the deficiencies in the Petition itself; the failure of the Employee to swear the Statutory Declaration before an authorized person; and the finding that some employees likely believed that the collective agreement would remain in force after any potential decertification was issued, that resulted in the Board dismissing the application as the Employee had failed, on the balance of probabilities, to satisfy the Board that 50 percent or more of the employees in the unit support the Employee.

City of Winnipeg/ Winnipeg Police Service - and - Winnipeg Police Association - and - Peter H. Peters
Case No. 184/08/LRA
May 21, 2008

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - *Prima facie* - Section 20 of *The Labour Relations Act* imposes a duty upon bargaining agents exclusively with respect to representing rights of any employee under a collective agreement - Union's efforts to assist Employee with Workers Compensation Appeal did not constitute representation of employee's rights under collective agreement - Employee failed to establish *prima facie* violation of Section 20 of *The Labour Relations Act* - Application dismissed - Substantive Order.

The Employee filed a duty of fair representation application.

Held: The duty of fair representation established by Section 20 of *The Labour Relations Act* imposes a duty upon bargaining agents exclusively with respect to "representing the rights of any employee under the collective agreement". The Union's effort to assist the Employee with his Workers Compensation Appeal does not constitute the representation of the employee's rights under the collective agreement. The Employee has failed to establish a *prima facie* violation of Section 20 of the *Act*. Accordingly, the Board determined the application was without merit and dismissed the application.

City Of Brandon - and - Brandon Police Association, Kevin Loewen and Dallas Lockhart
Case No 200/08/LRA
June 11, 2008

UNION - UNFAIR LABOUR PRACTICE - Interference - At labour/management meeting, Employees as members of Union executive raised concerns pertaining to a Staff Sergeant - Employer wrote to Union that it would not tolerate future unsubstantiated claims and such action would be considered subject to disciplinary action - Union filed unfair labour practice application - Board held Employer's actions did not constitute an interference with rights of Employees to be members of Union; nor with Union administration or representation of Union members - Application dismissed - Substantive Order.

UNFAIR LABOUR PRACTICE - ARBITRATION - Deferral to - At labour/management meeting, Employees as members of Union executive raised concerns pertaining to a Staff Sergeant who then filed formal harassment complaint against Union and Employees - Employer investigated complaint and issued a report - Held Association has the right to challenge the propriety of report, particularly as may affect any future investigation or imposition of discipline, however, such concerns could be addressed under grievance procedure - Substantive Order.

At a labour/management meeting, the Employees raised concerns, which had been brought to their attention by other union members, pertaining to a Staff Sergeant. The Employees had not personally investigated those concerns. Subsequently, the Staff Sergeant filed a formal harassment complaint against the Union and the Employees. The Employer investigated the complaint pursuant to the "Respectful Workplace Policy" and issued a report of its findings. The harassment complaint filed by the Staff Sergeant was not sustained. Further, it was determined that no formal discipline ought to be issued against the Employees in their capacity as employees. As recommended in the report the Employer sent a letter to the Union indicating that it would not tolerate future unsubstantiated claims and such action would be considered as personal attacks on the individual and, therefore, subject to personal disciplinary action. The Union and the Employees filed an unfair labour practice application. They contended that the investigation under the Policy violated Sections 5(1), 5(3), 6(1) and 7 of *The Labour Relations Act* because, at all material times, the Employees were acting in their capacities as members of the Union's executive and that they were pursuing the interests of the Union's members with the Employer through a recognized forum.

Held: The Board was satisfied that the actions taken by the Employer, under the Policy, in response to the complaint did not constitute an interference with the rights of the Employees to be members of the Union, nor did such actions interfere with the administration of the Union or the representation of members of the Union. Further, these actions did not constitute, in and of themselves, discrimination in regard to matters relating to employment. The Employees, as members of the Union's executive, were entitled to raise and pursue concerns with the Employer concerning various matters relating to members of the bargaining unit. The Association had the right to challenge the propriety of any conclusion reached in the report, particularly as that conclusion may affect any future investigation or imposition of discipline on an individual based on action taken by the Union. However, such concerns could be addressed under the grievance procedure. Therefore, the Board determined that the Applicants failed to establish a *prima facie* case that Sections 5, 6 or 7 had been breached and the application was dismissed.

Manitoba Lotteries Corporation - and - Manitoba Government and General Employees' Union - and - Carrie Bauer and Meghan Lisoway, on behalf of a group of Manitoba Food & Beverage Services, McPhillips Street Station and Club Regent Casino
Case No. 15/08/LRA
June 20, 2008

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Failure to Refer Grievance to Arbitration - Employees contended Union denied Membership right to appeal grievance steering committee's decision that no merit to policy grievance - Employees disagreeing with Union's decision not to pursue grievance to arbitration and disagreeing with legal advice received did not constitute breach of Section 20(b) *The Labour Relations Act* - Union investigated Employees' concerns in factual circumstances prevailing; it considered relevant factors and legal advice received; and then made an objective judgment of arbitration succeeding - Application dismissed - Substantive Order.

The Employees filed an application seeking remedies for an alleged unfair labour practice contrary to Section 20(b) of *The Labour Relations Act*. They contended that the Union denied the Membership the right to appeal the grievance steering committee's decision that there was no merit to a particular policy grievance. This resulted in a decision by the Union not to take the Grievance to arbitration and to withdraw it on a without prejudice basis. Further, they contended that the Union did not provide a reason why the grievance had no merit.

Held: The Board noted that counsel for the Union undertook to prepare a written legal opinion on the merits of the Grievance. Counsel concluded that the position being advanced by the Employees was not consistent with the written terms of the collective agreement, as confirmed by the positions of the parties during negotiations, as well as the Employer's practice in administering the collective agreement to date. The fact that the Employees disagreed with the decision of the Union not to pursue the Grievance to arbitration and that the Employees disagreed with the legal advice received by the Union did not constitute a breach of Section 20(b). Based on the legal advice received, the Union's decision that there was no legitimate basis to proceed to arbitration was a reasonable one and it was not the role of the Board to assume the role of surrogate arbitrator and decide whether the Grievance would have succeeded at arbitration. The Application did not provide any particulars as to how the Union acted in an "arbitrary" or "discriminatory" manner under Section 20(b), as those terms have been interpreted by the Board. The Application did not recite any acts or omissions which, if proven, would establish that the Union made its decision on the basis of irrelevant factors or that the Union, through its representative(s) displayed an attitude which could be characterized as "... indifferent and summary, or capricious and non-caring or perfunctory". The Application did not reveal that any decision of the Union or the conduct of its representatives was made in "*bad faith*." There were no facts alleged in the Application that the Union acted on the basis of hostility, ill will or dishonesty or that it attempted to deceive the Employees or any of them or that it refused to process the Grievance for sinister purposes. The material filed revealed that the Union investigated the Employees' concerns in the factual circumstances prevailing; that it considered relevant factors and the legal advice received; and then made an objective judgment regarding the likelihood of succeeding at arbitration, based on legal advice received. Therefore, the Board determined that the Employees failed to establish a *prima facie* case and, accordingly, the Board dismissed the complaint.

Province of Manitoba - and - Manitoba Government and General Employees' Union - and - Bernard Michael Lemanski
Case No. 77/08/LRA
June 25, 2008

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Failure to Refer Grievance to Arbitration - Union negotiated settlement of grievance with the Employer - Employee initially agreed to terms of settlement but changed his mind after settlement concluded - Union's decision that no legitimate basis to proceed to arbitration on basis of settlement was reasonable conclusion - Application dismissed - Substantive Order.

The Union filed a grievance alleging that the Employee had been terminated without just cause and an arbitration was scheduled to be heard. Settlement discussions ensued between the Union and the Employer. The Employee rejected a first offer, but did accept a second offer. Following the conclusion of the terms of the

settlement, the Employee advised the Union that he was not prepared to accept the settlement. The Union said that the matter could not proceed to arbitration because settlement was concluded with the Employer. The Employee then filed an application seeking retroactive pay and reimbursement for lost sick and holiday time for an alleged unfair labour practice contrary to Section 20 of *The Labour Relations Act* arising out of unspecified allegations that the Union failed to represent him in respect of his termination.

Held: The Union's decision that there was no legitimate basis to proceed to arbitration on the basis of a settlement was a reasonable conclusion. In deciding not to take the Grievance to arbitration, the Union did not act in an arbitrary or discriminatory manner. The material revealed that the Union directed its mind to the merits of the Employee's circumstances, in the context of the collective agreement and legal advice received. The Application did not recite any acts or omissions which, if proven, would establish that the Union made its decision on the basis of irrelevant factors or that the Union displayed an attitude which can be characterized as "... indifferent and summary, or capricious and non-caring or perfunctory". In fact, the Union did grieve the Employee's dismissal; proceeded to set the matter down for arbitration; investigated the issues in preparation for the arbitration; and, then, based on its assessment of the case, negotiated a settlement with the Employer. The material terms of that settlement were agreed to by the Employee. The Application did not reveal, on its face, that any decision of the Union or the conduct of its representatives was taken in "*bad faith*." There were no facts alleged in the Application that the Union acted on the basis of hostility, ill will or dishonesty or that it attempted to deceive the Employee or that it refused to process the Grievance for sinister purposes. Based on the foregoing, the Board determined that the Employee failed to establish a *prima facie* case under Section 20(a) of the *Act* and, accordingly, the Board declined to take any further action on the complaint, pursuant to Subsection 30(3) of the *Act*. In the result, the Application was dismissed.

Motor Coach Industries - and - International Association of Machinists and Aerospace Workers - and - Mohamed R. Hakim
Case No. 123/08/LRA
June 30, 2008

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Contract Administration - Settlement of Grievance - Employee instructed Union to accept settlement offer - Arbitration cancelled based on concluded settlement - Employee later refused to sign settlement documents - Employee failed to establish prima facie case that the Union breached its duty of fair representation - Substantive Order.

PRACTICE AND PROCEDURE - DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Timeliness - Delay - Employee unduly delayed filing application because core events relied upon in application occurred 33 months prior to date Application filed and arbitration was scheduled to proceed 11 eleven months prior to filing of Application - Substantive Order.

In July 2005, following an investigation by the Employer, the Employee was suspended for allegedly reporting to work under the influence of alcohol. In April 2008, the Employee filed an application seeking unspecified remedies for an alleged unfair labour practice contrary to Section 20 of *The Labour Relations Act*. He contended that the Union failed to take reasonable care to represent his interests regarding the Employer's investigation and the suspension. The Union stated that it had processed a grievance on the Employee's behalf up to the point of scheduling an arbitration arising out of the action taken by the Employer following the investigation. It also stated that, prior to the commencement of the arbitration, a settlement was concluded with the Employer and that the Employee agreed to the terms of the settlement.

Held: The Board found that the Employee had unduly delayed the filing of the application because the core events relied upon in the Application occurred in July 2005. Also, the arbitration was scheduled to proceed on a date which was some eleven months prior to the filing of the Application and this also constituted undue delay within the meaning of Section 30(2) of the *Act*. Notwithstanding the finding of undue delay, the Board accepted that the Union did file a grievance on behalf of the Employee and that the grievance was scheduled to proceed to arbitration. The Board accepted that a settlement of the grievance was concluded prior to the commencement of the arbitration and, further, that the Employee did instruct the Union to accept an offer made by the Employer in exchange for the Employee's resignation from employment. It was not disputed that the arbitration was cancelled on the basis that a settlement had been concluded but the Employee later refused to sign the settlement documents. Therefore, the Board determined that the Employee failed to establish a prima facie case that the Union breached any of its obligations under either Sections 20(a) or 20(b) of the *Act*. As a result, the application was dismissed.

Middlechurch Home of Winnipeg - and - Manitoba Nurses' Union - and - Margaret Doepker
Case No. 548/07/LRA
July 7, 2008

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Failure to Refer Grievance to Arbitration - Employee contended Union committed unfair labour practice when it did not take her grievance to arbitration on the alleged failure of Employer to accommodate her return to work from medical leave - Held Union made reasonable decision not to proceed to arbitration based on legal advice - Employee's disagreement with legal advice received does not constitute a breach of Section 20(b) of *The Labour Relations Act* - Also Employee's disagreement to resolve Policy Grievance by mediation was not relevant factor regarding issue of whether Union breached Section 20(b) - Employee failed to establish a *prima facie* case - Application dismissed - Substantive Order.

The Employee was employed as a supervisor and Clinical Resource Manger. She requested that the Union file a grievance in respect of her assertion that the Employer failed to properly or reasonable accommodate her return to work from a medical leave. Based upon legal opinion, the Union decided that the Employer had accommodated the Grievor and decided not to pursue her grievance. During the same period of time, the Union had filed a Policy Grievance challenging the accuracy of a report commissioned by the Employer on nursing problems at the care home. As a resolution to the Policy Grievance, the Union and the Employer agreed to a mediation process. The Employee, who was the President of the Local Union, was also involved in the process regarding the Policy Grievance. As a result of the Union's decision not to pursue the grievances, the Employee filed a duty of fair representation application.

Held: The fact that the Employee disagreed with the decision of the Union not to pursue the grievance to arbitration or she disagreed with the legal advice received does not constitute a breach of Section 20(b) of *The Labour Relations Act*. Based on the legal advice received, the Union's decision that there was no legitimate basis to proceed to arbitration was a reasonable one and it was not the role of the Board to assume the role of a surrogate arbitrator and decide whether the Employee would have succeeded at arbitration. The Application did not recite any acts or omissions which, if proven, would establish that the Union made its decision on the basis of irrelevant factors or that the Union, through its representative, displayed an attitude which could be characterized as "... indifferent and summary, or capricious and non-caring or perfunctory." There are no facts alleged in the Application that the Union acted on the basis of hostility, ill-will or dishonesty or that it attempted to deceive the Employee or refuse to process a grievance for sinister purposes. The fact that the Employee disagreed with the resolution made between the Union and the Employer in respect of the Policy Grievance and took issue with the decision to proceed to mediation on the matters raised in the Policy Grievance was not a relevant factor regarding the issue of whether the Union breached Section 20(b) of the *Act* in not taking a grievance to arbitration on the alleged failure of the Employer to accommodate the Employee. The Policy Grievance was a grievance of a general nature and the Union, as the bargaining agent, had the right to resolve that grievance in the interests of the membership as a whole and the Union was entitled to settle the Policy Grievance in the manner in which it did. The Board determined that the Employee failed to establish a *prima facie* case and dismissed the Application.

University Of Manitoba - and - Canadian Union of Public Employees, Local 1482 - and - William Roy Hartle
Case No. 39/08/LRA
July 23, 2008

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - PRACTICE AND PROCEDURE - Union submitted Section 20(a) of *The Labour Relations Act* did not apply as Employee was laid off and not discharged - Where alleged discharge is in guise of layoff, Board may determine that obligation to exercise reasonable care as per Section 20(a)(ii) ought to be applied - Substantive Order.

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Union Representative exercised reasonable care in preparing, investigating and evaluating strength of grievance and in preparing legal opinion that grievance would not succeed - Union Executive following legal advice to not refer grievance to arbitration potent defence to claim that it had violated duty of fair representation - Application dismissed - Substantive Order.

The Employee was a Technician 6 in the Faculty of Engineering. He was given notice of position discontinuance. He believed that the discontinuance was unjustified on the basis of workload. The Union filed a grievance which stated that the Employee had been discharged without just cause. The Representative, who represented the Employee in relation to his grievance, was an experienced labour lawyer. He questioned the individual who decided to discontinue the position and he concluded that he would be considered a credible witness by an arbitrator. The Representative prepared a written legal opinion which indicated that he did not believe that the grievance would succeed at arbitration. The Executive determined not to refer the grievance to arbitration. The Employee then filed a duty of fair representation application. The parties disagreed as to the specific statutory provision applicable to the facts of the case. The Employee argued that Section 20(a) of *The Labour Relations Act* applied and that in addition to not acting in a manner which was arbitrary, discriminatory or amounting to bad faith, the Union had an obligation to exercise "reasonable care" in representing his rights under the collective agreement. The Union responded that case did not constitute a "dismissal" and was a lay-off. As a consequence, the Union submitted that Section 20(a) did not apply and that the applicable provision was Section 20(b).

Held: Where it is alleged that an Employer's action is a discharge in the guise of a layoff, then it is open to the Board to determine that the additional obligation of the Union to exercise reasonable care pursuant to Section 20(a)(ii) of the *Act* ought to be applied. "Reasonable care" is the degree of care which a person of ordinary prudence and competence would exercise in the same or similar circumstances. The Representative exercised reasonable care in meeting with the Employee to review his concerns, preparing the grievance, investigating the facts, making submissions during the grievance procedure, evaluating the strength of the Employer's arguments and potential witnesses, and preparing a legal opinion in light of the evidence, applicable legal principles and the terms of the collective agreement. The Executive reviewed the legal opinion and had an opportunity to ask questions about the matter. It is well-established by the Board that following legal advice is a potent defence to a claim that a Union had violated Section 20 of the *Act*. Unions have the discretion to determine whether or not a grievance shall be filed, referred to arbitration, or ultimately withdrawn or settled with or without the consent of the employee concerned. The Board has no authority to assess the merits of a grievance. The Board's jurisdiction is limited to determining whether or not the Union has breached the statutory obligations in representing the employee pursuant to that provision. The Board determined that the Employee failed to establish that the Union acted in a manner that was arbitrary, discriminatory, or in bad faith or that it failed to take reasonable care in representing his rights under the collective agreement. Therefore, the Application was dismissed.

Manitoba Lotteries Corporation - and - Manitoba Government and General Employees' Union - and - Meghan Lisoway
Case No. 259/08/LRA
August 14, 2008

REVIEW AND RECONSIDERATION - Board considered document that Employee sought to introduce as new evidence - Board held that new evidence did not establish valid basis either for different decision or for convening of a hearing and Review Application did not otherwise show any cause why Board should review or reconsider its original decision on a principle of law or matter of policy - Application for review dismissed - Substantive Order.

The Employee filed an application on January 14, 2008. The Board dismissed her application on June 20, 2008. The Employee filed an application seeking a review and reconsideration of the Board's dismissal. She asserted that the new evidence she wanted the Board to consider was not available or obtained until after the original application was filed. The Employer and the Union objected to the application.

Held: The Employee relied on Clauses (a) and (b) of Section 17(1) of the *Manitoba Labour Board's Rules of Procedure* under which the Board is entitled, in its discretion, to review and reconsider any matter on the basis that new evidence is available, provided that an explanation is given as to when and how the new evidence became available and, if accepted, how new evidence so changes the situation as to call for a different decision. While the new evidence which the Employee requested the Board to consider was in existence in 2003, the Board accepted that it was not discovered by the Employee until April 2008, after which the Employee made attempts to file it with the Board in May 2008. The new evidence consisted of certain statements in the Benefit Plan section of a document entitled, Notice of Contract Ratification. The Board found that the contents of the Notice, as it related to the Benefit Plan issue reflected the wording which was ultimately contained in Section 40 of the 2003-2007 Collective Agreement and which wording was the subject

of the legal opinion from counsel for the Union. The Notice did not cast any new perspective on statements allegedly made at the bargaining table and which may have shed light on the meaning of the disputed language in the Collective Agreement. The evidence did not add anything different or "new" to the facts recited and relied upon by the Board in its Dismissal Order. The new evidence did not disclose any new or different facts, in a prima facie sense or otherwise, that would arguably change the Board's ruling that the decision of the Respondent not to take the grievance to arbitration was arbitrary, discriminatory or made in bad faith. Having determined that the new evidence did not establish a valid basis either for a different decision or for the convening of a hearing, the Application did not otherwise show any cause why the Board should review or reconsider its original decision on a principle of law or matter of policy. Therefore, the Board dismissed the application for Review and Reconsideration.

Middlechurch Home of Winnipeg - and - Manitoba Nurses' Union - and - Margaret Doepker
Case No. 265/08/LRA
October 15, 2008

PRACTICE AND PROCEDURE - REVIEW - As no new evidence filed, application for review of Dismissal Order to be tested under Rule 17(1)(c) of *Manitoba Labour Board Rules of Procedure* - Submissions made by Applicant were re-casting and re-submission of arguments and positions advanced on original application - Further, original decision did not set precedent that amounted to significant policy adjudication warranting review - Application Dismissed - Substantive Order.

PRACTICE AND PROCEDURE - EVIDENCE - Employee filed Rebuttal to Employer's and Union's Replies - Board's Rules of Procedure do not contemplate or allow rebuttal or reply to be filed in response to reply of another party - Board exercised its discretion and reviewed the Rebuttal in circumstances of the case - Substantive Order.

The Employee filed an application seeking a review and reconsideration of the Board's dismissal of the duty of fair representation application she had filed. The Union and the Employer both filed Replies to the Application, asserting, among other grounds, that the Employee had failed to provide any new evidence in the Application that was not previously available to the Board, as required by Rule 17(1) of the Manitoba Labour Board Rules of Procedure and further, that all of the information contained in the Application was previously available at the time the original application was filed and that it was considered by the Board. The Employee filed a Rebuttal to the Replies asserting that, even if no new evidence within the meaning of Rule 17 had been submitted, the requirements of Rule 17(1)(c) had been met. The Employer and the Union submitted that the *Rules* do not permit a rebuttal to be filed and requested that the Rebuttal be removed from the records of the Board and not be considered in its deliberations.

Held: Board's Rules do not contemplate or allow a rebuttal or reply to be filed in response to the reply of another party. However, the Board exercised its discretion and reviewed the Rebuttal. The Application did not contain any new evidence within the meaning of Rule 17(1)(a) and (b). In the result, the Application was to be tested under Rule 17(1)(c) which provides that "in the absence of any new evidence, file a concise statement showing cause why the board should review or reconsider the original decision, order, direction, declaration or ruling." The Board found that the submissions made by the Applicant were, in essence, a re-casting and re-submission of arguments and positions she advanced on the original application, all of which the Board considered in arriving at its Dismissal. While the Board accepted that the Applicant strongly disagreed with the findings of the Board, disagreement with conclusions reached do not, standing alone, justify grounds for rescinding a prior order of the Board. As the Application did not claim to file new evidence within the meaning of Rule 17(1)(a) and (b), the Application did not otherwise show cause why the Board should review or reconsider its original decision on a principle of law or on a matter of policy. Further, the original decision did not set a precedent that amounted to a significant policy adjudication warranting a review by the Board. Therefore, the Board dismissed the Application for Review and Reconsideration.

Garda Security - and - United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832 - and - Leonard Leganchuk
Case No. 272/08/LRA
January 16, 2009

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Bargaining agent not obligated to file any grievance that an employee wishes in exact language which employee feels appropriate and Union signing grievances on behalf of employee did not constitute breach of Section 20 of *The Labour Relations Act* - Union did not fail to exercise "reasonable care" and acted with prudence and competence in determining grievance would not be advanced to arbitration - Application dismissed - Substantive Order.

The Employee, who was a security officer, received a written warning for displaying a poor attitude and being insubordinate. The Union filed a grievance alleging that the discipline was unjust but was not prepared to proceed to arbitration. Months later, the Employer alleged that the Employee had again acted inappropriately. The Employer offered him a Last Chance Agreement which he signed. A week later, the Employee was terminated for allegedly violating the terms of that agreement. While the Union filed a grievance on behalf of the Employee alleging unjust termination, it advised him that it was not prepared to proceed to arbitration. The Employee appealed the decisions not to proceed to arbitration. The President of the Local and the Union's Executive both denied his appeal. The Employee filed an application seeking remedy for an alleged unfair labour practice contrary to Section 20 of *The Labour Relations Act*. The Employee stated that both grievances, as filed, did not reflect his wishes in terms of stating specific sections of the collective agreement he felt had been violated. He further submitted that the Union signed the grievance on his behalf and in so doing, failed to comply with the collective agreement's requirement that all grievances be signed by the employee.

Held: The Union investigated the facts, interviewed the Employee and considered the terms of the collective agreement and the Last Chance Agreement prior to deciding not to proceed to arbitration. The Employee utilized the internal appeal process which accorded him an opportunity to make submissions regarding his position. There was no evidence that the decisions not to proceed to arbitration were based on any improper considerations, irrelevant factors, hostility, ill-will, discrimination or any other conduct prohibited by Section 20 of the *Act*. The Board considered that the grievances did not reflect the exact wording the Employee desired and did not refer to all of the sections of the collective agreement which he believed were relevant. Section 20 of the *Act* does not obligate a bargaining agent to file any grievance that an employee wishes in the exact language which the employee feels is appropriate. Moreover, the Union signing the grievances on behalf of the Employee did not constitute a breach of Section 20. The Union did not fail to exercise "reasonable care" as it acted with appropriate prudence and competence in representing the Employee and in determining that his grievance would not be advanced to arbitration. The fact that an employee disagrees with the decision of the Union not to pursue a grievance to arbitration does not, in itself, constitute a breach of Section 20. The Board has no authority to assess the merits of a grievance. As a result, the Board was satisfied that the Employee had failed to establish that the Union acted in a manner which violated Section 20 and dismissed the application.

Province Of Manitoba - and - Professional Institute of the Public Service of Canada - and - John Arthur
Case No. 30/08/LRA
February 23, 2009

UNFAIR LABOUR PRACTICE - Anti-Union Animus - Union alleged that Employee's relocation was due to his recent appointment as Interim Chair of Union Local - Held Employer's actions were not motivated by anti-union animus but by legitimate concerns - Substantive Order.

The Employee, who was the Regional Water Manager Interlake Region, was appointed Interim Chair of the Union Local. A few months later, the Employer began an investigation into allegations that the Employee made promises without authorization to municipal authorities about drainage projects; that he had made disparaging comments about the abilities of employees to carry out their mandate; and that he entered into contracts for municipal projects without proper authority. No discipline was imposed against the Employee but some of his duties were re-assigned and he was relocated. He was told not to attend his former office without being accompanied by management representatives. The Employer began another investigation into the Employee's complaint that the staff of his previous office was spreading false accusations against him. The Union filed an application seeking remedy for an alleged unfair labour practice, contrary to Section 17 of

The Labour Relations Act. The Union raised a number of complaints that showed a pattern of conduct by the Employer designed to intimidate the Employee since he was named as Chair of the Local.

Held: The Employee maintained that the Employer allowed character assassinations of him to continue unobstructed after he became Interim Chair of the Local. The Board accepted that the Employer could not simply accept the allegations raised by the Employee without conducting a proper investigation. As to his re-assignment, the Employer had legitimate concerns over the Employee's performance, particularly with respect to alleged unauthorized commitments. The Employer was acting within its management rights in the re-assignment and in directing the Employee, given the investigation that was ongoing, not to attend his former office. Regarding the Employee complaint that he never received his files, neither the Union nor Employer was aware of the location of those files. The Board was satisfied that the Employer did not set out to harm the Union's activities by deliberately denying the Employee possession of those files. The Employee complained that the Employer had not advised others as to the reason for his re-assignment. The Employer's policy was not to reveal the reasons for a re-assignment particularly when there was an ongoing investigation. The Employee also raised concern about the length of the investigation that began at the time of the re-assignment and that was not completed by the last day of the Board hearing. The Employer explained that concerns were continuing to arise. The Employee complained that he had not yet been interviewed by the last day of the Board hearing. The Employer's practice was to forego the interview of the Employee under investigation until all of the information had been compiled. The Board was not prepared to comment on the issue that the investigation was not carried out by an independent party as it did not fall within the considerations arising from the alleged breach of Section 17 of the Act. The Employee was not being singled out when his transportation costs had not been promptly reimbursed as the changes in the reimbursement policy led to a rejection of costs submitted by several employees. As a result, the Board was satisfied that the actions of the Employer were not motivated by anti-union animus but by legitimate concerns. The explanations revealed no improper motivation on the part of the Employer as alleged by the Employee. As a result, the Board was satisfied that the Union failed to establish that the Employer contravened Section 17 of the *Act*.

SUMMARIES OF SIGNIFICANT BOARD DECISIONS PURSUANT TO *THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE*

Dr. Gary Levine Dental Corporation - and - Darlene F. Chimilar
Case No. 07/08/ESC
April 30, 2008

NOTICE - Wilful Misconduct - During notice period and after verbal exchange between Employer and Employee, Employer advised Employee that her conduct substantiated dismissal for cause and she would not be paid for balance of notice period - Board was satisfied that Employee's actions did not constitute wilful insubordination or neglect of duty - Employer and Employee were equal participants in verbal exchange - Board ordered Employer to pay $1,125 wages owed in lieu of notice and dismissed Employee's request to award costs pursuant to Section 125(5) of *The Employment Standards Code* - Substantive Order.

On April 4, 2007, the Employee provided the Employer with proper notice that she would be leaving her position as an Ortho Assistant on April 27, 2007. On April 19, 2007, the Employer, based upon certain verbal exchanges which transpired between the Employer and the Employee on that day, advised the Employee that she was not to return to work for the balance of her notice period. At the request of the Employee, the Employer provided her with a written memorandum which stated that she had been told not to come back and that she would be paid until the end of the pay period. Following a reconsideration of the events, the Employer wrote to the Employee advising her that her conduct on April 19, 2007 substantiated dismissal for cause, and therefore, she would not be paid for the balance of the notice period and that the previous memo had been issued in error. The Employee filed a claim for wages in lieu of notice.

Held:. The onus was on the Employer to establish, on the balance of probabilities, that the Employee's conduct fell under one or more of the statutory exceptions listed in Section 62 of *The Employment Standards Code*. The assertion that there was "just cause" for some discipline or dismissal, as may be understood at common law, was not the test that justified termination without notice under the *Code*. As to the events of April 19, 2007, the Board was satisfied that the Employer had not met its onus to establish that the Employee engaged in conduct which constituted an exception within the meaning of either Section 62(h) or (p) of the

Code. While there were some exchanges between the Employer and the Employee, the Board was satisfied that the exchanges did not constitute wilful insubordination or neglect of duty on the part of the Employee and, in fact, the Employer and Employee were equal participants regarding the events of that day. The Board ordered the Employer to pay $1,125 wages owed in lieu of notice. The Board dismissed the Employee's request to award costs to her pursuant to Section 125(5) of the *Code*.

4819633 Manitoba Ltd. t/a Dylan O'Connor's Irish Pub and Restaurant - and - Landon Wall
Case No. 19/08/ESC May 7, 2008

EVIDENCE - WAGES - Vacation Pay - Entitlement - Employer disputed claim he owed vacation wages to Employee as he paid Employee in cash which Employee signed for - Employee asserted signature acknowledging receipt of the cash was not his - Board held that signature was identical not only to Employee's signature on resignation letter but also to his signatures on other documents he signed during his employment - Claim for wages dismissed - Substantive Order.

NOTICE - Resignation - Employee asserted he was coerced into signing resignation letter - Board does not accept assertion given that Employee never filed a complaint that he was not paid for any hours worked during last two weeks of employment - Claim for wages dismissed - Substantive Order.

The Employee filed a claim for wages and vacation wages. The Director of the Employment Standards Division ordered the Employer to pay $450.09 for wages owing to the Employee. The Employer disputed the amount. The Employee was initially paid the $450.09 by cheque but the cheque was not honoured as it was drawn on the wrong account of the Employer. After discovering this error, the Employer paid the Employee $450.09 in cash. The Employee acknowledged, by his own signature, that he was paid in cash. Two days later, the Employee submitted a written resignation in which he specifically acknowledged that all monies owing had been paid to him and, further, that he had received cash for any monies owing to him that was originally paid by cheque but dishonoured due to funds not clearing the account of the Employer.

Held: The Board did not accept the Employee's assertion that he was coerced into signing the resignation letter. The Board specifically noted that the Employee never filed a complaint that he was not paid for any hours that he worked during the last two weeks of his employment. While the Employee asserted that the signature acknowledging receipt of the cash was not his signature, the Board was satisfied that that signature was, in fact, his own signature. The signature was identical not only to his signature on the resignation letter but also to his signatures on other documents he had signed during the course of his employment with the Employer. The Board was satisfied that the Employer established, on the balance of probabilities, that the Employee received $450.09 in cash from the Employer and that the Employee, on two separate occasions, acknowledged, by his own signature, that he had received this payment. Accordingly, the Board found that the appeal of the Employer ought to be allowed. Therefore, the Board dismissed the Employee's claim.

Wally Welechenko t/a Wally's Island - and - Ken Booth
Case No. 13/08/ESC
May 23, 2008

EVIDENCE - PRACTICE AND PROCEDURE - Admissibility - Videotaped Evidence - Employee requested Board accept DVDs into evidence - DVDs would be accepted if Employee provide two copies of all DVDs and if a witness was available to testify from first hand knowledge to the authenticity of all the DVDs - Substantive Order.

REMEDY - Original hearing adjourned and rescheduled - Employee failed to appear at second hearing in compliance with Board's letter, receipt of which was confirmed by way of delivery confirmation through courier service - Employee's conduct unreasonable given Employee's failure to comply with terms of adjournment granted by Board and failure to appear at hearing without having requested an adjournment - Board awards costs to Employer for $100 pursuant to Section 125(5) of *The Employment Standards Code* - Substantive Order .

The Employee filed a complaint against the Employer. The Board conducted a hearing at which time both parties appeared before the Board. At the commencement of the proceedings, the Employee requested that

the Board accept and view certain DVDs which purportedly depicted the Employee's activities while in the employ of the Employer. The Board heard submissions from the Employee and the Employer regarding the admissibility of the DVDs. The Board advised the parties that the hearing would be adjourned on the basis that the Employee provide two copies of all the DVDs which the Employee obtained from the Workers Compensation Board. As well, the Board advised the Employee that a witness, who could testify to the authenticity of the DVDs from first hand knowledge, must be available for the rescheduled hearing.

The Board reconvened the hearing at which time the Employee failed to appear before the Board in compliance with the Board's letter, receipt of which was confirmed by way of delivery confirmation through the courier service.

Held: The Employee's claim for wages was dismissed as he failed to appear before the Board to substantiate his claim. In this particular circumstance, and noting the Employee's failure to comply with the terms of the adjournment granted by the Board and the failure to appear at the hearing without having requested an adjournment, the Board was satisfied that the Employee's conduct before the Board was unreasonable. The Board upheld the Employer's request for costs in the amount of $100 pursuant to Section 125(5) of *The Employment Standards Code*.

Lor-No Holdings Inc., trading As Nolan's Home Furnishings - and - Guy Arnott
Case No. 40/08/ESC
June 6, 2008

WAGES - Commission - Rate of Pay - Employer disagreed with Salesperson's claim that he was to be paid a 1% commission on in-store sales - Terms and conditions of employment relationship were not in writing - Board determined that agreement that Employee was to receive a fixed guaranteed salary was consistent with Employer's claim that there was no agreement to pay 1% commission on in-store sales - Claim for 1% of total in-store sales commission and vacation wages dismissed - Substantive Order.

The Employee, who was employed as a salesperson, resigned from his employment. The Employer and Employee had not put the terms and conditions of the employment relationship to writing. The parties did not dispute that the Employer agreed to pay the Employee a guaranteed salary of $3,000 per month, and that, if the Employee generated out-of-store sales through external contacts, then the Employer would pay 7% commission on those out-of-store sales. The only dispute between the parties was whether they had agreed that the Employee was entitled to be paid a 1% commission on in-store sales. The Employer asserted that there was no agreement to pay this commission while the Employee asserted that there was such an agreement.

Held: The Employee did not advance a specific claim for 1% commission on in-store sales that he generated during his last three months of employment. The Board determined that the agreement of the parties was that the Employee was to receive $3,000 per month as a fixed guaranteed salary was consistent with the Employer's claim that there was no agreement to pay 1% commission on in-store sales. Therefore, the Board was satisfied that the Employer established, on the balance of probabilities, that there was no agreement reached with the Employee that he was to receive 1% sales commission on in-store sales. The Board found that the Employee was not entitled to receive any further wages from the Employer and his claim for 1% of total in-store sales commission and vacation wages was dismissed.

Girton Management Ltd. - and - Shari Voth
Case No. 105/08/ESC
June 19, 2008

WAGES - NOTICE - Intention to Quit - After Employee gave two weeks notice she offered to work part time - Employer did not terminate Employee by not accepting her proposal to continue working for Employer on part-time basis - Employee formed requisite subjective intention to quit and then objectively carried that intention into effect when she arranged for, accepted and commenced employment with new employer - Claim for wages in lieu of notice dismissed - Substantive Order.

The Employee gave at least two weeks notice of her intention to quit her employment with the Employer. She commenced employment with a new employer the week following her last day of work. The Employee and the Employer discussed a continuation of the employment relationship on limited terms subsequent to her last day of work. The Employer advised the Employee that the arrangement she proposed was not workable because it would adversely affect the scheduling of other employees of the Employer, particularly full-time employees.

Held: While it was appropriate for an employer and employee to seek to make a new arrangement on a casual or part-time basis, such discussions did not change the legal characterization of the Employee's intention to quit. In accordance with accepted legal principles relating to "quit", the Employee formed the requisite subjective intention to quit and then objectively carried that intention into effect when she arranged for, accepted and commenced employment with a new employer. The Board was satisfied that the Employer did not initially agree to continue the employment relationship by having the Employee work either Mondays only or Mondays and Tuesdays, as maintained by the Employee, and then later changed its mind on this arrangement, thereby terminating the employment relationship. The Board accepted the Employer's evidence that, for *bona fide* scheduling reasons, it could not meet the part-time schedule of work proposed by the Employee, and in not accepting that proposal the Employer did not terminate the employment of the Employee. The Board determined the Employer had met its onus, on the balance of probabilities, that it did not terminate the employment of the Employee, but that the Employee quit her employment with the Employer by giving notice. Having quit her employment, the Employee was not entitled to receive any further wages from the Employer and, accordingly, her claim for wages in lieu of notice was dismissed.

Dominion Window & Door Ltd. - and - Gene Kishensky
Case No. 106/08/ESC
July 8, 2008

NOTICE - EVIDENCE - Onus of Proof - Employer disputed Order to pay wages in lieu of notice as Employee was guilty of wilful misconduct, disobedience and insubordination - Board inferred from Employee's failure to testify that he could not cast doubt on cogency or validity of Employer's evidence - Held Employer met burden to establish on balance of probabilities that Employee's conduct fell within statutory exceptions in Section 62(h) and (p) of *The Employment Standards Code* - Substantive Order.

The Director of the Employment Standards Division ordered the Employer to pay the Employee $4,937.46 for wages in lieu of notice. The Employer disputed the payment arguing that the Employee was not entitled to receive wages in lieu of notice because on the date of his dismissal, the Employee was guilty of "wilful misconduct", "disobedience" or "insubordination."

Held: On the Employee's last day of employment, he confronted the Project Manager. Based on the evidence given by the Project Manager, the Board found that the statements, actions and conduct of the Employee constituted wilful misconduct, disobedience and insubordination. The Board was further satisfied that the conduct of the Employee constituted an affront to the Employer's authority in the context of the factual circumstances prevailing and the conduct was wilful, deliberate or intentional. The Employee elected not to testify. Accordingly, the Board drew an adverse inference from the Employee's failure to testify, namely, that what the Employee could have said would not have cast doubt on the cogency or validity of the Employer's evidence. Therefore, the Board found that the Employer met its burden to establish, on the balance of probabilities, that the Employee's conduct fell within the statutory exceptions embodied in Section 62(h) and (p) of *The Employment Standards Code*. Accordingly, the Employee was not entitled to receive any wages in lieu of notice from the Employer and his claim for wages in lieu of notice was dismissed.

JMJ Fashions Inc. - and - Louisa Espiritu
Case No. 55/08/ESC
July 8, 2008

DISCHARGE - NOTICE - Resignation - Company President and Employee on medical leave argue over her return to work - Employee claimed President said if she did not come back immediately he had to "let her go" - On balance of probabilities, Board did not accept Employee's version of events but found she was offended that he would hire someone else - She expressed intention to resign and removed her personal effects from workplace satisfying subjective and objective elements necessary to establish a resignation - Application for wages in lieu of notice denied.

The Employee was on medical leave. Her absence was having a detrimental effect upon production given she was the Employer's only Pattern Maker. While still under physician's instructions to remain off work, she attended the office. While there, she had a heated conversation with the company President. They had different recollections of the event. The President testified that he urgently required pattern making work to be done. He suggested several options to allow the Employee to work while recognizing the need for her to recover. When the Employee rejected the accommodations he suggested, he told her that he was going to have to hire someone to get the work done if she was unable to come in. He said that she became upset and ran out of his office saying that she would retire if that's what he wanted. He denied that he terminated her. On the other hand, the Employee denied that the President offered various accommodations. She testified that from the start of the meeting, he was yelling at her and told her that she had already been off for a month and stated that if she did not come back to work after the weekend, then he would hire somebody to replace her and that he had no choice but to let her go. The Employee filed a complaint with Employment Standards seeking wages in lieu of notice. The Director of Employment Standards issued an Order requiring the Employer to pay $6,384.48 for wages in lieu of notice. The Employer filed an appeal asserting that the Employee quit her employment.

Held: On the balance of probabilities, the Board did not accept that the President told the Employee that he had no choice but to let her go. He was under pressure given the requirements of production and wanted the Employee to return to work. It was inconceivable that he would have commenced his conversation by yelling at her and telling her that she would be let go if she did not return to work immediately. Rather, the Board was satisfied that she assumed that her employment was in jeopardy given the comment that he would have to hire someone if she could not come in to work. She was deeply offended that he would hire someone else and that she indicated that she was going to retire as a result. While she denied that he made suggestions regarding accommodation, the Board noted that the Cutting Room Manager, who was a reliable witness, testified that he asked the Employee if she had been told she was fired and she responded that she merely assumed that. The Board was satisfied that the President did not directly tell her that she was fired or that she was being let go. Perhaps she assumed that was what he meant, but the Board accepted that the evidence as a whole did not, on the balance of probabilities, lead one to conclude that he uttered those words. While the Employer did hire a replacement, this was done to meet production requirements and it did not lead the Board to conclude that she was terminated. The Board further noted that any confusion as to whether she had been terminated was most certainly resolved on the very next business day when she returned to clean out her desk. The General Manager met with her and specifically asked her to come back to work. She very clearly told him that she would not return having been treated so shabbily by the President. The termination of the employment relationship was very clearly made by the Employee, not the Employer. The Board accepted that the Employee indicated that she was going to retire and thereby expressed an intention to resign. She confirmed that she would not return and she removed her personal effects from the workplace and did not return. These facts sustain the conclusion that she quit her job, having satisfied both the subjective and objective elements necessary to establish a resignation. As the Board determined that the Employee quit her employment, she was not entitled to wages in lieu of notice.

FCL Enterprises Co-Operative, t/a The Marketplace in North Kildonan - and - Kenneth Bob Mazur
Case No. 215/08/ESC
August 15, 2008

NOTICE - Wilful misconduct - While threatening remark Employee made to manager did not constitute "violence in the workplace" within meaning of Section 62(1)(h) of *The Employment Standards Code* when assessed in context of other events it constituted wilful misconduct - Employer met its burden to prove Employee engaged in conduct that was prohibited by Section 62(1)(h) of the Code and it was entitled to dismiss Employee without notice.

EVIDENCE - Onus - When employer relies on exceptions in Section 62 of *The Employment Standards Code* employer bears legal onus to bring itself within exception - One incident of wilful misconduct or insubordination would be sufficient to oust requirement to give notice under Section 61 of the *Code*.

The Employer dismissed the Employee for allegedly acting aggressively and shouting at the Bakery Manager. He was instructed to leave the premises immediately. He continued to yell at the Bakery Manager and uttered a threat against the Grocery Manager and the Store Manager. The Employee filed a claim for wages in lieu of notice for $4,460.80. The Employer submitted that the Employee was not entitled to receive wages in lieu of notice because he was guilty of wilful misconduct, disobedience or wilful neglect of duty and,

additionally, acted in a violent manner in the workplace. It argued that the confrontation with the Bakery Manager, standing alone, constituted sufficient grounds for termination but also relied on the past record of the Employee who had been warned and disciplined previously.

Held: When an employer relies on one of the exceptions in Section 62 of the Code, the employer bears the legal onus to bring itself within the exception. One incident of wilful misconduct or insubordination would be sufficient to oust the requirement to give notice under Section 61 of the Code. The Employer led evidence respecting a number of past incidents involving the Employee which could not, in and of themselves, constitute a breach of Section 62(1)(h) of the Code. Those events had no timely connection to the day in question. However, that evidence could assist the Board when assessing credibility and could establish that the Employer was concerned with the Employee's conduct over a lengthy period of time. The existence of employer policies and the numerous warnings the Employer made about further unacceptable behaviour revealed that the Employee's conduct was not "condoned" by the Employer and that the Employer's actions did not come "out of the blue." As to the events on the day in question, the Board was satisfied, that the evidence established three violations of Section 62(1)(h) of the Code by the Employee. First, he was disobedient and insubordinate when he refused to remove a pallet at the direction of the Dairy Manager, a person in authority. Second, he was insubordinate when he did not leave the premises immediately as directed. The Board accepted that the Employee did make remarks to the Bakery Manager after he was told to leave the premises. It also accepted that the Employee kicked a door with his steel-toed boots after being told he was suspended on account of the earlier "pallet" incident. Third, the Employee made a threatening comment to the Grocery Manager. In the result, the Board found that the Employee was insubordinate on the day in question. While it was arguable that the threatening remark did not constitute, "violence in the workplace," within the meaning of Section 62(1)(h), the Board did not have to decide that question because the remark, when assessed in the context of the other events, constituted wilful (i.e. intentional or deliberate) misconduct. Therefore, the Employee engaged in conduct that was prohibited by Section 62(1)(h) of the Code. The Employer had met its burden and was entitled to dismiss the Employee without notice.

Bright Futures Day Care - and - Charlene Filz
Case No. 108/08/ESC
November 25, 2008

PRACTICE AND PROCEDURE - WAGES - Overtime - Employee claimed overtime wages for 14 month period - Board ruled claim for overtime wages limited to six month period immediately preceding termination of employment - Substantive Order.

EVIDENCE - WAGES - Overtime - Documentation submitted by Employee in support of claim for overtime contained inconsistencies and errors which raised questions regarding reliability - Employer's calculations and payroll records more accurate recording - Board satisfied on balance of probabilities no overtime wages were owing - Claim for overtime dismissed - Substantive Order.

The Director of the Employment Standards Division dismissed the Employee's claim for overtime wages owing for the period from September 2, 2006 to the date of her termination on November 21, 2007. The Employee disputed the Dismissal Order and referred the matter to the Board.

Held: The Employee's claim for overtime wages was limited to the six month period immediately preceding the termination of her employment, pursuant to Section 96(2)(a) of *The Employment Standards Code*. Accordingly, she was only entitled to advance a claim, if upheld, for the period May 21, 2007, to November 21, 2007. The documentation submitted by the Employee in support of her claim for overtime contained many inconsistencies and errors which raised serious questions regarding their reliability. The explanations offered by the Employee in her testimony regarding the hours claimed were not, "... in harmony with the preponderance of probabilities which a practical and informed person would reasonably recognize as reasonable in that place and in those conditions." The Board accepted that the more accurate recording of the hours worked by the Employee were reflected in the calculations made by the Employer and in the payroll records. Therefore, the Employee had not satisfied the Board, on the balance of probabilities, that any overtime wages were owing for the period of May 21, 2007, to November 21, 2007. Her claim for overtime was dismissed.

Legacy Hotels Corporation trading as Fairmont Winnipeg - and - Colleen Labelle
Case No. 41/08/ESC
December 15, 2008

WAGES - EXCLUSIONS - Overtime - Management - Assistant Banquet Manager had supervisory authority and stepped into role of Banquet Manager in his absence but she held junior role and did not perform management functions primarily - Employee entitled to overtime wages - First decision to address managerial exemption under Section 2(4)(b) of *The Employment Standards Code*.

PRACTICE AND PROCEDURE - EXCLUSIONS - Management - Res Judicata - Assistant Banquet Manager filed overtime claim - Employer submitted previous Board decision which held individuals in position at similar managerial level found not to be employees under *The Labour Relations Act* - Written Reasons not issued for previous Order so Board could not determine rationale for previous decision.

After the Employee resigned from the position of Assistant Banquet Manager (ABM), she filed a complaint claiming that the Employer failed to pay her overtime wages. The Employment Standards Division determined that she was entitled to $1,664.71 in overtime wages. The Employer appealed the Order submitting that the Employee performed "management functions primarily" as per section 2(4) of *The Employment Standards Code* and standard hours of work and overtime provisions were not applicable to her employment.

Held: This was the first decision of the Board to address the managerial exemption which came into force on April 30, 2007. Section 2(4)(b) of the *Code* establishes a high threshold for the exclusion of employees from the hours of work and overtime provisions on the basis that they perform "management functions primarily."

The Board addressed the Employer's position regarding a previous decision of the Board in which it was ruled that the individuals in the position of Fairmont Gold Supervisor – Concierge were not employees within the meaning of *The Labour Relations Act*. The Employer said the ABM and the Supervisor – Concierge positions occupied similar managerial levels within the organization and both performed management functions primarily. The Board noted no written reasons accompanied the previous Order and no findings of fact were spelled out therein. As a consequence, this panel of the Board could not determine the rationale for the other panel's decision. While administrative tribunals should endeavour to provide consistency and predictability, the panel had an obligation to consider and apply the facts of the case before it to the applicable statutory provisions.

While the Employee did have supervisory authority, she largely followed standardized corporate policies and guidelines that she did not have a hand in developing. She held a relatively junior role in an organization that employed a number of more senior management levels. The Employee's duties were similar to those of front line supervisors to which the Board has been loathe to apply the managerial exclusion in *The Labour Relations Act*. While the Employee did perform some management duties, she did not do so primarily and the management functions she did perform were largely of the variety that have been considered of relatively less import than significant functions like hiring, firing, promoting, demoting, imposition of major discipline, policy making, budgeting and collective bargaining. The Board did consider that the Employee stepped into the role of Banquet Manager in his absence. Nevertheless, the Board was not satisfied that this was sufficient to sustain the conclusion that the Employee performed management functions primarily. Therefore, the Board confirmed the Order of Employment Standards requiring the Employer to pay overtime wages.

Maxim Transportation Services Inc. - and - Howard Whatman
Case No. 434/07/ESC
March 11, 2009

NOTICE - Statutory Exceptions - Sales Manager deliberately chose not to provide statistical information in the form requested despite Employer giving him numerous verbal and two written warnings - Conduct fell within statutory exceptions in section 62(h) and (p) of *The Employment Standards Code* - Employee not entitled to wages in lieu of notice - Substantive Order.

The Employer was ordered to pay the Employee $2,999.58 in wages in lieu of notice. The Employer disputed the payment contending that the Employee, who was the Western Canadian Sales Manager, was not entitled to notice as his termination fell within the exception to notice cited in section 62(h) and (p) of the Code. The Employer submitted that the Employee was assigned tasks that he refused or neglected to carryout such that his conduct constituted wilful misconduct, disobedience or, in the alternative, insubordination. The Employee's

responsibilities included providing leadership, coaching, the implementation of the Employer's sales program and the development of the relevant sales statistics and data. The Employer claimed that he ended up planning a sales conference that the Employee should have planned. In addition, the Employer said that the Employee was not managing the statistical side of the business. He repeatedly did not provide information requested within the time frame requested or at all. The Employer warned the Employee, in writing, that his employment was in jeopardy on two occasions. Shortly after the second warning, the Employer met with the Employee. The Employee presented a Sales Performance Plan which the Employer felt did not respond to the requirements outlined in a previous memo. At that point, the Employer terminated the Employee without notice. The Employee filed a claim for wages in lieu of notice.

Held: The Employee's refusal to provide the information that was requested in the form and manner requested constituted wilful misconduct or disobedience or wilful neglect of duty that was not condoned by the employer. There was no doubt the Employee knew exactly what was required since it had been communicated to him verbally and in writing. The Employee acknowledged as much when he told the Board he felt no need to redo information that the Employer already had. He also failed to provide sufficient explanation to justify his continuing refusal to do his job as requested. While he may have had difficulty in obtaining some information, he did not adequately address the failure to provide the other information in the format requested. The Board concluded that the Employee deliberately chose not to do what was specifically required of him even after being warned in writing that, termination without notice will occur unless the sales call performance requirements are addressed immediately, to the standard outlined, and a detailed plan be presented. The Board ruled the Employer had met its burden to establish, on the balance of probabilities, that the Employee's conduct fell within the statutory exceptions set out in section 62(h) and (p) of the Code and he was not entitled to receive wages in lieu of notice. Therefore, his claim for wages in lieu of notice was dismissed.

5614547 Manitoba Ltd. t/a Viking Hotel - and - Pam Isfeld
Case No. 306/08/ESC
March 17, 2009

NOTICE - WAGES - Sell of Business - Employee worked for previous owner for 8 years and for new owner for four shifts after which she was not given additional shifts - Where employee is immediately re-employed, purchaser of business is responsible for providing notice if employee is ultimately terminated - Section 5 of *The Employment Standards Code* provides Employee's employment was continuous and uninterrupted and by section 61(2) of the *Code* she was entitled to six weeks' wages in lieu of notice.

The former owners of the hotel advised the employees that the Employer had agreed that all employees would be re-hired. According to the Employee, she continued her employment as Night Auditor for four nights under the new ownership after which one of the managers advised her she was being "laid off". Later, she met with the Employer who advised her that her position of Night Auditor was needed for a member of the ownership group but occasional dining room shifts might be available. The Employee was never placed on the schedule nor was she offered any shifts following that meeting. She maintained that she worked for the Employer and that her employment was terminated without notice. The Employer contended that he was not responsible for paying wages in lieu of notice as it did not hire the Employee.

Held: The Employer maintained that he had not made an agreement to re-hire the employees in spite of the express wording of the Agreement of Purchase and Sale which stated that "The Purchaser will submit offers of employment to all of the Vendor's Employees, with each such offer of employment to be on the same terms and conditions of employment as is the case between the Vendor and each such employee". He had no reasonable explanation as to the discrepancy between his viva voce evidence and the provision of the Agreement of Purchase and Sale. The Employee testified in a truthful and straightforward manner and the Board accepted her evidence that she continued to work at the hotel following the sale of the business. It further accepted that she was terminated without notice and the vague assertion that there might be occasional dining room shifts available did not amount to a serious or meaningful offer of employment on terms and conditions that were equivalent or superior to those which applied to her prior to the sale of the business. Where the employee is immediately re-employed in the business, the purchaser of the business is responsible for providing notice if the employment of an employee is ultimately terminated. Far from constituting proper notice of termination of employment, the previous owners' notice to all employees confirmed that they would be taken on by new owners. Such a notice is confirmation of continuation rather

than termination of employment. If the Employer wished to terminate an employee who worked for the Employer following the sale of the business, the obligation to provide notice of termination or wages in lieu thereof arose. Section 5 of the *Code* provides that the Employee's employment was continuous and uninterrupted. She worked for the hotel for approximately 8 years which included time both prior to and following the sale of the business. Her employment was terminated by the Employer without notice and pursuant to section 61(2) of the *Code* she was entitled to six weeks' wages in lieu of notice.

SUMMARIES OF SIGNIFICANT BOARD DECISIONS PURSUANT TO *THE WORKPLACE SAFETY & HEALTH ACT*

Barkman Concrete Ltd. - and - Ben Krahn
Case No. 27/08/WSH
August 14, 2008

DISCHARGE - *Prima facie* - Consistent evidence of Employer's witnesses that decision to terminate Employee was not related to complaints over safety issues but Employee's negative attitude and dealings with others - Employee failed to establish prima facie case under Section 42.1(4) of *The Workplace Safety and Health Act* - Appeal dismissed.

In May 2007, the Employer dismissed the Employee for his ongoing negative attitude taken towards any announcement or issue of company policy. Four months into the notice period, the Employee filed a discriminatory action complaint asserting that he had been terminated contrary to *The Workplace Safety and Health Act*. He alleged that he had been forced to sign a safety book in 2002; that he brought forward an issue relating to unsafe fan blades in 2004; and that he was being accused of calling the Division to send out an Officer in 2006. The Director of Workplace Safety and Health concluded that his termination related to his behaviour at the workplace other than raising the safety and health concern. The Employee appealed the decision to the Board.

Held: Section 42.1(4) of the Act is properly characterized as a "reverse onus" provision. Once a worker establishes that the conditions in Clauses (a) and (b) have been met, the onus shifts to the employer or union to prove, on the balance of probabilities, that the decision to take a discriminatory action was not influenced by the worker's conduct under one of the protected grounds listed in Section 42(1). However, the presumption and "reverse onus" only becomes operative when a prima facie case is established in the first instance. A prima facie case is comprised of two elements, namely that a discriminatory action was taken against an employee and that a worker has engaged in one or more of the types of conduct referred in Clauses (a) to (h) of Section 42(1) and a timely link between one of the events described in Section 42(1) and the discriminatory action will likely be evident on the face of the material. In this appeal, the dismissal constituted a discriminatory action. The Employee felt he had been wrongfully accused; that he felt a need to show that the "accusations" made against him were not true. He felt the 2002 event was a key reason underlying the decision to dismiss him. The Board did not accept this contention. It is prudent and common practice for an employer to have employees acknowledge receipt of a published health and safety policy. Having signed the Policy some five years prior to his termination, it cannot reasonably be concluded that this represented a form of conduct within the meaning of Sections 42(1) and 41.1(4) of the Act. The Board accepted that, once the Employee raised the issue of the unguarded fan blade, the Employer immediately rectified the concerns. On cross-examination, the Employee made a number of critical admissions including with the exception of the faulty fan incident in 2004, he never complained about safety matters to Employer. The Employee did not establish that he was objectively engaging in any of the forms of conduct listed in Section 42(1), at or prior to the time he was dismissed. The consistent evidence of the Employer's witnesses was that the decision to terminate the Employee's employment was not related to safety issues at all but to concerns the Employer had with the Employee's attitude and dealings with others. The Board found that the Employee failed to establish a prima facie case under Section 42.1(4) and, accordingly, the appeal was dismissed.

Integra Castings Inc. - and - Director, Workplace Safety & Health Division
Case No. 268/08/WSH
November 20, 2008

PRACTICE AND PROCEDURE - TIMELINESS - Employer filed appeals to Notices of Administrative Penalties beyond the date prescribed by Section 53.1(7) of *The Workplace Safety and Health Act* - Time limits to appeal Administrative Penalty are mandatory - Held appeals were untimely and were dismissed - Substantive Order.

The Employer filed an appeal from a Decision of the Deputy Minister to issue seven Notices of Administrative Penalties for the failure of the Employer to comply with seven Improvement Orders issued under *The Workplace Safety and Health Act*. Each of the Notices contained the statement that an appeal of the penalty had to be sent to the Manitoba Labour Board within 14 days after being served with the Notice. The Employer filed the appeal 5½ weeks after it had received the Notices. The Director of the Workplace Safety & Health Division raised the preliminary issue of timeliness.

Held: The Board determined that the Employer filed the appeals beyond the date prescribed by Section 53.1(7) of the *Act* and, as a result, were untimely. The time limit established by Section 53.1(7) of the *Act* to appeal an Administrative Penalty is mandatory. The Board was satisfied that a failure to comply with this provision goes to its jurisdiction to entertain an appeal. The Board does not have any authority to extend the time limit. Therefore, the Board dismissed the appeals.

Manitoba Family Services and Housing - and - Director, Workplace Safety and Health - and - Sandra McKenzie
Case No. 441/07/WSH
November 26, 2008

DISCHARGE - EVIDENCE - Employee's failure to testify led Board to accept on balance of probabilities that Employer's decision not to offer her further shifts and to reject her on probation was not because she raised safety and health concerns - Employer's Appeal of Order allowed - Substantive Order.

REMEDY - Director of Workplace Safety and Health submitted regardless of disposition of appeal, Employee was entitled to monetary benefits had Order been implemented immediately - Held employee was casual and assigned work on case-by-case basis so relief requested would be speculative and inconsistent with determinations of merits of the appeal.

The Employer appealed an Order of the Workplace Safety and Health Division on the grounds that the Director erred in holding that the Employee was terminated during her probationary period as a result of her raising health and safety concerns rather than for breaches of confidentiality, insubordination, harassment of fellow employees and lack of professionalism. The Director submitted that, regardless of the final disposition made by the Board, the Employee should be entitled to monetary damages at least up to the date of the Board's decision equivalent to the wages and other monetary benefits she would have received had the Order of the Director been implemented immediately.

Held: A *prima facie* case existed under Section 42.1(4) of the Act because the Employer had taken a discriminatory action by the suspension and by the rejection on probation; and the Employee had raised safety and health concerns, as contemplated by Section 42(1)(f) of the Act, regarding the care being provided to a client. When the Employee did not testify, the Board inferred that the evidence that would be given by her would not support her position. The Board was satisfied, on the balance of probabilities, that the Employer's decisions not to offer the Employee any further shifts or work assignments and to reject her on probation were not influenced by the fact she had raised safety and health concerns. The required connection between the discriminatory action and the Employee exercising a right under 42(1)(f) of the Act had not been established. Accordingly, the Board allowed the appeal of the Employer and set aside the order of the Director. As to the Director's request that the Board award the Employee monetary damages, the Board found that such relief was not warranted in the circumstances. Monetary redress could only be awarded for the period from the date of filing of the appeal to the date of the Board's Order, and such relief could only be based on the provisions of the Agreement. The Board noted that the employees were casual employees and were assigned work on a case-by-case basis so such an order would not only be speculative but would also be inconsistent with the core determinations of the Board on the merits of the appeal.

SUMMARIES OF SIGNIFICANT COURT DECISIONS

Manitoba Lotteries -and - General Teamsters, Local 979 - and - Eugene Kolench
Court of Queen's Bench
MLB Case No. 91/06/LRA & 256/06/LRA
Docket No. CI 06-01-47588
Heard by Justice Clearwater
Delivered July 3, 2008

As a result of an arbitration award, the Employee was reinstated in his employment under the conditions of a Last Chance Agreement. While still under the conditions of that agreement, his employment was terminated. The Union filed a grievance alleging termination without just cause. While the grievance was still pending, the Employee filed an unfair labour practice application with the Board alleging that the Employer discharged him from his employment because he was participating in union activities. The Board dismissed the application, without holding a hearing, concluding that the Employee's complaints were addressed in prior, binding and final disciplinary proceedings through the grievance and arbitration provisions. Based on the doctrine of *res judicata* or issue estoppel, the Board lacked jurisdiction to consider the application. Any new issues raised by the Employee could be adequately determined in grievance arbitration proceedings ongoing between the parties. The Employee then applied for the Board to review its order submitting that the Board would have made a different decision if it had known that the Union did not intend to proceed with the grievance. The Board declined to review and vary its original decision. The Employee then filed an application for judicial review of two decisions of the Board requesting a declaration that the Board erred in failing to observe principles of natural justice in dismissing his unfair labour practice application and his subsequent application for a review of the Board's initial decision. In the alternative, he sought declarations that the Board erred in refusing to exercise its jurisdiction and in concluding it had no jurisdiction in dismissing his applications.

Held: The Board was incorrect in the first part of its decision that the doctrines of *res judicata* or issue estoppel precluded it from exercising any jurisdiction. Although the parties before the arbitrator were the same as in the unfair labour practice complaint, the facts and evidence before the arbitrator were not the same that the doctrines of *res judicata* or issue estoppel apply. If this were the sole issue to be determined, the Court would have no hesitation in quashing the decision of the Board. However, the Board did exercise its jurisdiction as regards the complaint of the alleged unfair labour practice by considering the materials filed, assessing same, and declining to take any further action on the complaint. The same evidence which may support a finding of an unfair labour practice was available to be advanced in a grievance. If he felt that he was wrongly dismissed because of his union activities, it was clearly open to him to prosecute a grievance on this basis or, as a minimum, to lead this evidence in the grievance that was pending. If his Union erred in its advice to him as to the merits of his pending grievance he had the right to bring action against the Union for any alleged breach of its duties to him. In applying the "reasonableness" standard of review, the Court was satisfied that Board's decision was reasonable.

TABLE 1

Statistics Relating to the Administration of *The Labour Relations Act* by the Manitoba Labour Board

(April 1, 2008 – March 31, 2009)

	Cases Carried Over	Cases Filed	Total	Disposition of Cases					Number of Cases Disposed	Number of Cases Pending
				Granted	Dismissed	Withdrawn	Did Not Proceed	Declined to Review		
Application for Certification	14	38	52	36	5	6	0	0	47	5
Application for Revocation	2	18	20	14	2	2	0	0	18	2
Application for Amended Certificate	4	25	29	13	0	1	0	0	14	15
Application for Unfair Labour Practice	15	30	45	2	5	24	0	0	31	14
Application for Board Ruling	24	9	33	4	0	2	0	0	6	27
Application for Review and Reconsideration	3	10	13	1	8	1	0	0	10	3
Application for Successor Rights	73	2	75	71	0	3	1	0	75	0
Application for Termination of Barg. Rights	0	4	4	1	0	3	0	0	4	0
Application pursuant to Section 10(1) [1]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Application pursuant to Section 10(3) [2]	0	3	3	2	0	0	0	0	2	1
Application pursuant to Section 20 [3]	12	15	27	0	17	3	0	1	21	6
Application pursuant to Section 21(2) [4]	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0
Application pursuant to Section 22 [5]	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0
Application pursuant to Section 58.1 [6]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Application pursuant to Section 69, 70 [7]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Application pursuant to Section 76(3) [8]	1	7	8	8	0	0	0	0	8	0
Application pursuant to Section 87(1) [9]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Application pursuant to Section 87.1(1) [10]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Application pursuant to Section 115(5) [11]	2	7	9	9	0	0	0	0	9	0
Application pursuant to Section 130(10.1) [12]	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0
Application pursuant to Section 132.1 [13]	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
Referral for Expedited Arbitration **	14	96	110	-	-	-	-	-	86	24
Totals	166	266	432	162	37	47	1	1	334	98

1 When an Application for Certification if filed with the Board, changes in conditions of employment cannot be made without the Board's consent until the Application is disposed of.

2 Within the first 90 days following certification of a union as a bargaining agent, strikes and lockouts are prohibited, and changes in conditions of employment cannot be made without the consent of the bargaining agent. Applications under this section are for an extension of this period of up to 90 days.

3 Duty of Fair Representation

4 Permit for Union to visit on Employer's property

5 Access Agreements

6 Business coming under provincial law is bound by collective agreement

7 Complaint re ratification vote

8 Religious Objector

9 First Collective Agreement

10 Subsequent agreement to first collective agreement

11 Request for the Board to appoint arbitrators

12 Extension of Time Limit for expedited decisions

13 Disclosure of information by unions

** See Table 3

TABLE 2

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE LABOUR RELATIONS ACT* RESPECTING REPRESENTATION VOTES

(April 1, 2008 – March 31, 2009)

TYPE OF APPLICATION INVOLVING VOTE	Number of Votes Conducted	Number of Employees Affected by Votes	Applications GRANTED After Vote	Applications DISMISSED After Vote	Applications Withdrawn After Vote	Outcome Pending	Vote Conducted but not counted
Certification	6	282	4	1	0	1	1
Revocation	5	117	3	0	1	1	0
Termination of Bargaining Rights	1	35	1	0	0	0	0
Board Ruling	0	0	0	0	0	0	0

TABLE 3

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE LABOUR RELATIONS ACT* RESPECTING REFERRALS FOR EXPEDITED ARBITRATION

(April 1, 2008 – March 31, 2009)

Cases Carried Over	Number of Referrals Filed	TOTAL	Number of Cases Mediator Appointed	Disposition of Cases					Number of Cases Disposed	Number of Cases Pending
				Settled by Mediation	Settled by Parties	Settled by Arbitration	Declined to Review	Withdrawn		
14	96	110	45	27	33	4	1	21	86	24

TABLE 4

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE*

(April 1, 2008 – March 31, 2009)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
27	49	76	49	10	1	60	16

TABLE 5

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE WORKPLACE SAFETY & HEALTH ACT* BY THE MANITOBA LABOUR BOARD

APPLICATION FOR APPEAL OF DIRECTOR'S ORDER

(April 1, 2008 – March 31, 2009)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Decisions/Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Number of Cases Disposed	Number of Cases Pending
5	2	7	3	1	4	3

TABLE 6

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE *ESSENTIAL SERVICES ACT* BY THE MANITOBA LABOUR BOARD

(April 1, 2008 – March 31, 2009)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
0	0	0	0	0	0	0	0

TABLE 7

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE ELECTIONS ACT* BY THE MANITOBA LABOUR BOARD

(April 1, 2008 – March 31, 2009)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
0	0	0	0	0	0	0	0

TABLE 8

FIRST AGREEMENT LEGISLATION REVIEW OF CASES FILED

(April 1, 2008 – March 31, 2009)

Union	Employer	Date of Application	Outcome of Application	Status as at March 31
Pending from Previous Reporting Period:				
No applications were pending				
New Applications this Reporting Period:				
No new applications were filed				

Commission du travail du Manitoba

Rapport annuel 2008 - 2009

Manitoba

Minister of Labour and Immigration

Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

Son Honneur l'honorable Philip S. Lee, C.M., O.M.
Lieutenant-Gouverneur du Manitoba
Palais législatif, bureau 235
Winnipeg (Manitoba)
R3C 0V8

Monsieur le Lieutenant-Gouverneur,

J'ai le privilège de vous soumettre, à titre informatif, le rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba pour l'exercice terminé le 31 mars 2009.

Le tout respectueusement soumis.

La Ministre,

Jennifer Howard
Ministre du Travail et de l'Immigration

Manitoba

Manitoba Labour Board

Suite 500, 5th Floor - 175 Hargrave Street, Winnipeg, Manitoba, Canada R3C 3R8
T 204 945-2089 **F** 204 945-1296
www.manitoba.ca

Madame Jennifer Howard
Ministre du Travail et de l'Immigration
Palais législatif, bureau 317
Winnipeg (Manitoba)
R3C 0V8

Madame la Ministre,

Je suis heureux de vous soumettre le rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba pour l'exercice terminé le 31 mars 2009.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, mes salutations distinguées.

Le président,

WD Hamilton

William D. Hamilton

MESSAGE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

J'ai le plaisir de soumettre le rapport annuel 2008-2009 faisant état des activités de la Commission du travail du Manitoba entre le 1er avril 2008 et le 31 mars 2009.

Au cours de la période de rapport, la Commission a respecté son mandat et a rempli ses objectifs immédiats. Le personnel de la Commission continuera de mettre l'accent sur les activités et les priorités stratégiques dont il est question dans le présent rapport.

Pendant l'exercice, La Commission a rendu plusieurs décisions importantes en vertu de la *Loi sur les relations du travail* et des autres lois qu'elle administre, comme le montre les résumés des décisions présentés dans le présent rapport.

La Commission occupe ses nouveaux locaux au 175 de la rue Hargrave depuis un an. Au cours de la dernière année, on a mis la dernière main aux nouveaux locaux. La rétroaction du milieu du travail au sujet des nouveaux locaux a été très positive.

M. Colin S. Robinson a reçu un nouveau mandat à titre de vice-président à temps plein pour une nouvelle période de sept ans. M. Robinson a fait des contributions importantes à la jurisprudence du droit du travail dans la province et il bénéficie du respect de tous ses collègues de la Commission. Nous accueillons son nouveau mandat. Le 1er septembre 2008, Mme Lynne Harrison a été nommée au poste de vice-présidente à temps partiel de la Commission pour un mandat de cinq ans, ainsi qu'à la liste des arbitres de la Commission. Elle constitue un ajout important à la Commission et elle contribuera une vaste expérience à son nouveau rôle. Elle rehausse la capacité bilingue de la Commission, car elle est en mesure de tenir des audiences en français et en anglais.

En décembre 2008, deux agents supérieurs de la Commission ont participé à Ottawa à un programme de formation à la médiation offert par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI). Le programme était spécialement conçu pour les agents des commissions des relations du travail. Le CCRI a invité d'autres commissions du travail à inscrire leurs agents au programme de formation.

En août 2008, la registraire de la Commission et moi-même avons assisté à la conférence annuelle des présidents des commissions des relations du travail. La conférence était organisée par la Commission des relations du travail du Québec dans la ville de Québec. L'événement nous a fourni l'occasion d'échanger des idées sur divers sujets d'actualité avec les représentants des autres provinces.

Je tiens à exprimer ma satisfaction et ma gratitude envers les vice-présidents et les vice-présidentes, les membres et le personnel pour le dévouement dont ils ont fait preuve et les services rendus à la Commission. Nous nous réjouissons tous à la perspective d'améliorer notre service aux intervenants du secteur des relations du travail dans nos nouveaux locaux.

William D. Hamilton,
PRÉSIDENT

Table des matières

Lettre d'accompagnement du ministre
Lettre d'accompagnement du président
Message du président 4
Organigramme 6

Introduction
Structure du rapport annuel 7
Vision et mission 7

Membres de la Commission du travail du Manitoba 9

Aperçu opérationnel
Pouvoir décisionnel 14
Services extérieurs 14
Services administratifs 15
Services de recherche 15
- Bibliothèque 15
- Publications 15
- Site Web et courriel 16

Bulletins d'information 16
Principales réalisations 17
Activités en cours et priorités stratégiques 17

Développement durable 18

Renseignements financiers 18

Rapport sur le rendement
Sommaire du rendement 18
Mesures du rendement 19
Indicateurs de rendement 20

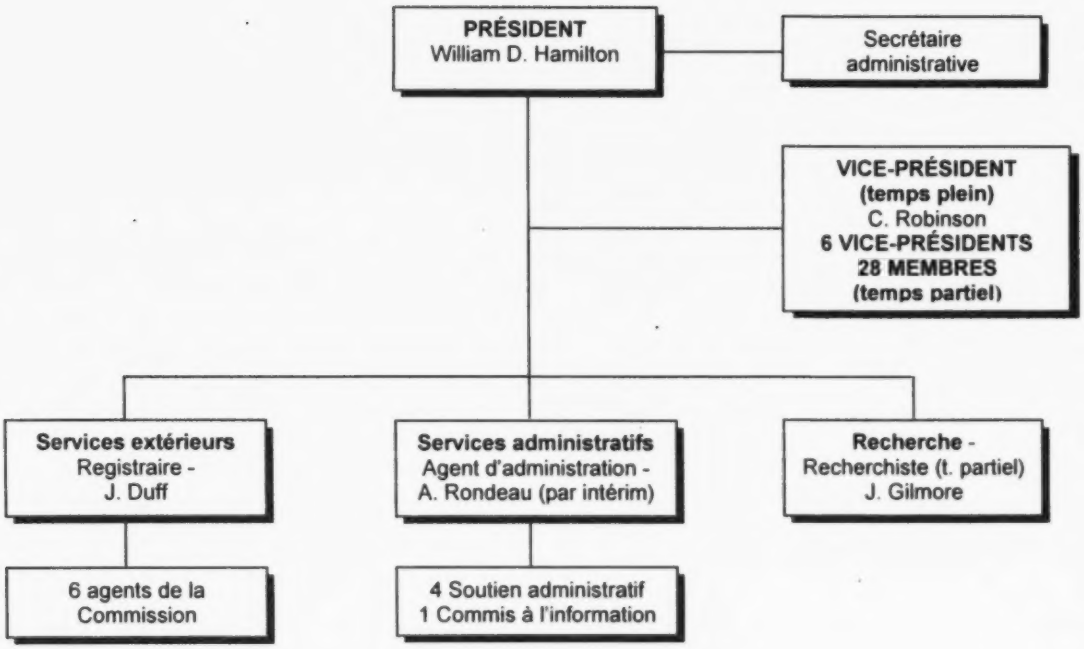
***Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)* 22**

Sommaire des principales décisions de la Commission
Décisions rendues en vertu de la *Loi sur les relations du travail* 23
Décisions rendues en vertu du *Code des normes d'emploi* 32
Décisions rendues en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* 41

Résumé des principales décisions judiciaires 43

Tableaux statistiques 44

Commission du travail du Manitoba
Organigramme
(au 31 mars 2009)



Commission du travail du Manitoba

Introduction

Structure du rapport

Le rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba (la Commission) est préparé en vertu du paragraphe 138(14) de la *Loi sur les relations du travail* :

> « Le rapport contient un compte rendu des activités de la Commission, le texte ou le résumé intégral de ses décisions et des décisions judiciaires importantes reliées aux attributions que la présente et toute autre loi de la Législature lui confère ainsi que le texte complet des lignes directrices ou notes de pratique qu'elle a établies au cours de l'exercice. »

Vision et mission

Favoriser des rapports harmonieux entre les employeurs et leurs employés en encourageant le recours à la pratique et à la procédure de la négociation collective entre les employeurs et les syndicats que les employés ont librement choisis pour les représenter.

Objectifs

- résoudre les problèmes liés au travail portés à son attention, d'une manière juste et équitable qui sera acceptée par le milieu patronal et syndical, y compris en rendant rapidement des ordonnances appropriées;
- aider les parties concernées à résoudre leurs différends sans avoir à recourir au processus d'arbitrage officiel;
- présenter l'information pertinente aux parties ou au public en ce qui a trait à leurs relations avec la Commission ou aux activités de cette dernière.

Rôle

La Commission est un tribunal spécialisé indépendant et autonome chargé d'administrer et de régler de manière équitable et efficiente les affaires qui lui sont confiées en vertu de la *Loi sur les relations du travail* et de toute autre loi faisant partie des Lois codifiées du Manitoba.

Les demandes sont déposées en majorité en vertu de la *Loi sur les relations du travail* (L10) et du *Code des normes d'emploi* (E110). La Commission est également responsable d'administrer ou de trancher des questions soulevées en vertu de certains articles des lois suivantes :

Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction (C190)
Loi électorale (E30)
Loi sur les services essentiels (E145)
Loi sur l'équité des salaires (P13)
Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles) (P217)
Loi sur les écoles publiques (P250)
Loi sur le jour du Souvenir (R80)
Déclaration des droits des victimes (V55)
Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail (W210)

Loi sur les relations du travail
La Commission reçoit et traite toutes les demandes présentées en vertu de la *Loi* qui portent notamment sur l'accréditation syndicale, le retrait d'accréditation, la modification des certificats, les allégations de pratiques

déloyales de travail, l'arbitrage accéléré (ou expéditif), les premières conventions collectives, les décisions de la Commission, le devoir de juste représentation, les droits du successeur et les opposants religieux.

Code des normes d'emploi
À titre de commission des salaires constituée sous le régime du Code, la Commission traite les plaintes qui lui sont soumises par la Division des normes d'emploi sur les questions relatives aux salaires et au paiement des jours fériés, des congés payés et des indemnités de préavis, notamment en ce qui concerne les dispositions de la Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction et de la Loi sur le jour du Souvenir. Jusqu'à la modification apportée au Code le 30 avril 2007, la Commission traitait également les demandes d'exemption des employeurs concernant la durée normale du travail et les périodes de repos hebdomadaire.

Loi électorale
Les candidats, les membres du personnel électoral et les recenseurs peuvent, de même que les bénévoles électoraux qui travaillent pour un candidat ou un parti inscrit, s'adresser à la Commission pour demander un congé de travail en vertu de l'article 24.2 de la Loi. Les employeurs peuvent demander au président de la Commission d'être soustraits à l'obligation d'accorder un congé sous le régime de l'article 24.2 s'ils estiment qu'un tel congé peut porter un préjudice au fonctionnement de leur entreprise.

Loi sur les services essentiels
La Commission reçoit et traite les demandes des syndicats qui visent une modification du nombre d'employés tenus de travailler pour assurer les services essentiels au cours d'un arrêt de travail.

Loi sur l'égalité des salaires
Si les parties ne s'entendent pas sur une question d'égalité salariale dans les délais stipulés par la Loi, l'une des parties peut soumettre la question à l'arbitrage de la Commission.

Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)
En vertu de l'article 28 de la Loi, l'employé ou l'ex-employé qui prétend que des représailles ont été exercées contre lui peut déposer une plainte écrite auprès de la Commission. Si elle conclut que des représailles ont été exercées contre le plaignant contrairement à l'article 27, la Commission peut ordonner que soient prises une ou plusieurs des mesures suivantes :

a) permettre au plaignant de reprendre son travail;
b) réintégrer le plaignant ou, si elle estime que le lien de confiance qui existait entre les parties ne peut être rétabli, verser une indemnité à celui-ci;
c) verser au plaignant une indemnité équivalant au plus à la rémunération qui, selon elle, lui aurait été payée s'il n'y avait pas eu de représailles;
d) accorder au plaignant le remboursement des dépenses et des pertes financières qui découlent directement des représailles;
e) cesser les représailles;
f) remédier à la situation qui résulte des représailles;
g) accomplir ou ne pas accomplir un acte afin qu'il soit fait face aux conséquences des représailles.

La Loi sur les écoles publiques
Certaines dispositions de la Loi sur les relations du travail s'appliquent au personnel enseignant, aux directrices et directeurs d'école, aux agentes et agents négociateurs d'unités d'enseignants et aux commissions scolaires.

Déclaration des droits des victimes
Les victimes d'actes criminels qui souhaitent obtenir des congés non payés pour assister au procès de la personne accusée de l'acte en question afin de témoigner au procès, de présenter une déclaration de la victime ou d'assister au prononcé de la sentence peuvent soumettre une demande en ce sens à la Commission.

Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail
Toute personne directement touchée par un ordre ou une décision d'un agent de sécurité et d'hygiène peut interjeter appel au directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail. Le directeur peut trancher l'affaire lui-même ou la renvoyer à la Commission en vue d'une décision. Toute personne touchée par un ordre ou une décision du directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail peut aussi faire appel de l'ordre ou de la décision à la Commission pour en obtenir l'annulation ou la modification.

Membres de la Commission du travail du Manitoba

Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, la Commission se composait des membres suivants.

Président

William (Bill) D. Hamilton
Nommé au poste de président à temps plein en 2005, M. Hamilton était un vice-président à temps partiel depuis 2002. Il est titulaire d'un baccalauréat en arts de l'Université de Winnipeg, ainsi que d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. M. Hamilton agit activement depuis plusieurs années à titre d'arbitre et de médiateur de différends et de griefs au Manitoba.

Vice-présidents

A. Blair Graham, c.r.
Nommé à temps partiel en 2006, M. Graham est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Il exerce le droit à titre d'associé au sein du cabinet d'avocats Thompson Dorfman Sweatman LLP et se spécialise en contentieux des affaires civiles et, à titre de président, en arbitrage commercial et des conflits du travail. Il a été nommé conseil de la reine en décembre 1992 et membre du American College of Trial Lawyers en octobre 2004. Il agit à titre de président en matière d'arbitrage des conflits du travail depuis 1997.

Diane E. Jones, c.r.
Nommée à temps partiel en 1985, Mme Jones a obtenu un baccalauréat ès arts avec spécialisation de l'Université de Winnipeg et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Elle exerce actuellement les fonctions de présidente pour les questions d'arbitrage.

Arne Peltz
Nommé à temps partiel en 2002, M. Peltz est arbitre agréé et exerce activement dans les domaines de la médiation et de l'arbitrage des différends et des griefs au Manitoba. Il a également été arbitre en vertu du Code des droits de la personne du Manitoba et du Code canadien du travail. M. Peltz a dirigé le Centre juridique de l'intérêt public pendant 21 ans. En 2003, il est passé au secteur privé. Il pratique aujourd'hui sa profession d'avocat-conseil dans le cabinet Orle Davidson Giesbrecht Bargen LLP, principalement dans les domaines de la résolution des différends, du droit des Autochtones et du contentieux des affaires civiles.

Colin Robinson
Nommé à titre de vice-président à temps plein en 2003, M. Robinson est titulaire d'un baccalauréat ès arts avec spécialisation de l'Université du Manitoba et d'un baccalauréat en droit de la Osgoode Hall Law School. Il a été admis au barreau en 1995 et a exercé principalement dans les domaines du droit du travail et du droit administratif. Il est également vice-président du Manitoba Council of Administrative Tribunals (conseil des tribunaux administratifs manitobains).

Michael D. Werier
Nommé à temps partiel en 2006, M. Werier fait partie du cabinet d'avocats D'Arcy & Deacon LLP à Winnipeg. Il travaille comme arbitre et médiateur au Manitoba et comme avocat spécialisé en contentieux des affaires civiles. Il préside actuellement le Comité d'étude des relations syndicales-patronales de la Province du Manitoba, ainsi que le conseil d'administration de la Commission des accidents du travail du Manitoba.

Gavin M. Wood
Nommé à temps partiel en 2006, M. Wood est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba et d'une maîtrise en droit de l'université Columbia à New York. Il travaille présentement comme avocat exerçant seul sous la raison sociale Gavin Wood Law Office. M. Wood exerce aussi à titre de président en matière d'arbitrage.

Nouvelle vice-présidente:
Lynne Harrison
Nommée à temps partiel en 2008, Mme Harrison est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université Laval, d'un brevet d'enseignement secondaire de l'Université Laval et d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Elle est également arbitre en vertu du Code des droits de la personne du Manitoba et pratique le droit dans le cabinet d'avocats Thompson Dorfman Sweatman LLP.

Représentants des employeurs

Jim Baker, C.A.
Nommé en 2000, M. Baker est président et premier dirigeant de la Manitoba Hotel Association (MHA). Avant d'occuper ce poste, il a été pendant vingt ans associé dans un cabinet de comptables agréés. M. Baker a été membre exécutif de l'Association des hôtels du Canada et président du Manitoba Tourism Education Council. Il a co-présidé le village des athlètes lors des Jeux panaméricains de 1999 et il est très actif à titre de bénévole dans la collectivité. À l'heure actuelle, il est président des Friends of Elmwood Cemetery, membre du conseil d'administration du Centre des congrès de Winnipeg et membre du Manitoba Employers Council.

Victor W. Becker
Nommé en 2006, M. Becker a été vice-président d'Empire Iron Works Ltd. pendant vingt ans. Il a travaillé dans l'industrie sidérurgique pendant 38 ans pour les entreprises Dominion Bridge et Empire Iron. M. Becker a obtenu un baccalauréat ès sciences (génie civil) de l'Université du Manitoba et est membre de l'Association des ingénieurs et des géoscientifiques du Manitoba. Il siège actuellement au conseil d'administration de la Construction Labour Relations Association of Manitoba et a présidé la Manitoba Erectors Association. M. Becker a été membre du conseil d'administration et du comité de direction de l'Institut canadien de la construction en acier pendant 28 ans et 20 ans respectivement.

Elizabeth M. (Betty) Black
Nommée en 1985, Mme Black est titulaire d'un certificat en gestion des ressources humaines de l'Université du Manitoba ainsi que le titre de conseillère en ressources humaines agréée (fellow). Depuis 1972, elle a occupé divers postes supérieurs en gestion des ressources humaines dans plusieurs organismes. Elle est membre de la Human Resources Management Association of Manitoba et présidente du Strategic Advisory Council. Mme Black a également enseigné dans le cadre du programme de certificat en gestion des ressources humaines de l'Université du Manitoba.

Christiane Devlin
Nommée en 2002, Mme Devlin a occupé des postes de gestion de niveau supérieur où elle a su allier la gestion des ressources humaines aux besoins commerciaux dans divers secteurs tels que les communications et l'imprimerie, l'agriculture, la fabrication, la vente au détail relative aux soins de santé et les coopératives. Elle a récemment rejoint le Kleysen Group en qualité de gestionnaire des ressources humaines. Elle a de l'expérience en gestion des ressources humaines dans des milieux de travail syndiqués et non syndiqués.

Robert N. Glass
Nommé en 2008, M. Glass est un consultant et un négociateur dans les domaines des relations du travail et des ressources humaines qui possède des compétences professionnelles et une expérience étendue dans les questions des relations syndicales-patronales, y compris la négociation de contrats et l'interprétation des conventions collectives, et une connaissance approfondie du syndicalisme, des politiques d'emploi, du contrôle des risques et de la gestion des pertes. Il a acquis de l'expérience dans l'industrie des communications, ainsi que dans les secteurs du gouvernement, des soins de santé et de la construction. Il a fait des études à l'Université du Manitoba et à l'Université de Montréal et il a obtenu une certification professionnelle en ressources humaines et de programmes de leadership en sécurité.

Colleen Johnston
Nommée en 1993, Mme Johnston est gestionnaire des ressources humaines à la Société des alcools du Manitoba et présidente d'Integre Human Resource Consulting. Elle est titulaire d'un baccalauréat en éducation de l'Université du Manitoba et détient le titre de conseillère en ressources humaines agréée (fellow). Elle a présidé la Human Resource Management Association of Manitoba (HRMAM) et est directrice fondatrice du Conseil canadien des associations des ressources humaines. Elle a siégé au comité chargé de l'examen de la

réglementation du Code canadien du travail à Ottawa et a représenté les employeurs canadiens aux Nations Unies à Genève. Actuellement, Mme Johnston est membre active du comité des titres professionnels de la HRMAM et siège au comité national sur les examens de pratique professionnelle.

Paul J. LaBossiere
Nommé en 1999, M. LaBossiere préside actuellement P.M.L. Maintenance Ltd. Il est l'ancien co-président du Employers Task Force on Workplace Safety and Workers Compensation. M. LaBossiere est membre de la Winnipeg Chamber of Commerce. Il est aussi assesseur-conseil, conseiller en affaires gouvernementales, ancien président de la Building Owners and Managers Association et membre du Manitoba Employers Council. Il intervient fréquemment dans des manifestations internationales sur les questions liées aux secteurs de l'entretien et des services. Il est membre du conseil d'administration de la Building Services Contractors Association International (37 pays). Il a présidé le conseil d'administration du Prairie Theatre Exchange (PTE) et est membre du conseil d'administration de la PTE Foundation Trust. Il a aussi été vice-président et trésorier de la Winnipeg Chamber of Commerce et a fait partie du comité consultatif du département de l'éducation permanente de l'Université du Manitoba.

Chris Lorenc, B.A., LL.B.
Nommé en 2003, M. Lorenc est actuellement président de la Manitoba Heavy Construction Association, de l'Infrastructure Council of Manitoba ainsi que de la Western Canada Roadbuilders & Heavy Construction Association. Il est en outre membre fondateur et président du Western Canada Transportation System Strategy Group et membre du conseil d'administration de CentrePort Canada Inc. Il possède de vastes connaissances en rédaction de politiques publiques relatives au commerce et aux transports, à l'infrastructure, à la sécurité et à l'hygiène du travail. Avocat de formation, M. Lorenc est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Il a été conseiller municipal à la Ville de Winnipeg pendant neuf ans, de 1983 à 1992. Pendant son mandat, il a présidé plusieurs comités permanents et a occupé divers postes supérieurs. Il a de plus été et continue d'être membre de plusieurs conseils d'administration d'organismes commerciaux, culturels, communautaires et hospitaliers.

Yvette Milner
Nommée en 1996, Mme Milner est présidente de On-Site Safety & Health Management Solutions, une société d'experts-conseils qui aide les entreprises à gérer les risques de blessures et de maladie dans le milieu de travail. Elle a de l'expertise et de l'expérience dans la gestion des ressources humaines, de la sécurité et des limitations fonctionnelles, ainsi que de l'expérience de travail dans les secteurs public et privé. Avant d'occuper son poste actuel au sein de sa société d'experts-conseils, Mme Milner dirigeait la gestion de la sécurité et des limitations fonctionnelles dans les bureaux de Deloitte & Touche à Winnipeg. Active dans le milieu des affaires de Winnipeg, elle est membre du Manitoba Employers Council et du Employers Task Force on Workplace Safety and Workers Compensation.

Maurice D. Steele
Nommé en 1999, M. Steele a été président de M.D. Steele Construction Ltd. jusqu'à sa retraite, en mai 1999. Il est président des entreprises Logan Farms Ltd. et Stradbrook Investments Ltd., toutes deux partenaires fondateurs du Land Owners Group. Il est aussi vice-président d'AVL Limited Partnership, qui représente les territoires situés au nord et à l'ouest de l'Aéroport international James Armstrong Richardson de Winnipeg. Il a occupé pendant de nombreuses années des postes de direction dans l'industrie de la construction.

Darcy Strutinsky
Nommé en 2008, M. Strutinsky occupe présentement le poste de directeur du Secrétariat des relations de travail de l'Office régional de la santé de Winnipeg, qui représente les employeurs du secteur des soins de santé de la province dans les négociations collectives et d'autres questions relatives aux relations du travail. Auparavant, il a offert des services dans les secteurs des ressources humaines et des relations du travail au Centre des sciences de la santé, à l'hôpital général Seven Oaks et à l'Université du Manitoba. Il est également membre du Comité d'étude des relations syndicales-patronales du gouvernement provincial et de son sous-comité consultatif en matière d'arbitrage. Il a été fiduciaire fondateur du Healthcare Employees Pension Plan (régime de retraite des travailleurs de la santé).

Denis E. Sutton
Nommé en 1983, M. Sutton a reçu une formation approfondie en administration des affaires et en gestion des ressources humaines et il possède une vaste expérience des relations de travail dans les secteurs public et privé. Il a été président du comité des relations industrielles de l'Association des manufacturiers canadiens (section du Manitoba), président du comité des ressources humaines de la Western Grain Elevator Association et du Conseil des cadres supérieurs - ressources humaines (Ouest) du Conference Board du Canada. En outre, il est membre actif d'un grand nombre d'associations et de comités spécialisés en relations de travail. M. Sutton occupe présentement les fonctions de vice-président directeur des ressources humaines à IMRIS Inc.

Jim Witiuk
Nommé en 2004, M. Witiuk est actuellement directeur des relations de travail pour Canada Safeway Limited et ses responsabilités s'étendent au Manitoba, à la Saskatchewan et à l'Ontario. Il est fiduciaire gérant de divers régimes en fiducie (de retraite, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire). Il est également membre de la International Foundation of Employee Benefit Plans. M. Witiuk a été membre du conseil arbitral du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Il siège actuellement au Comité d'étude des relations syndicales-patronales du gouvernement provincial et à son sous-comité consultatif en matière d'arbitrage, et est par ailleurs membre actif du Manitoba Employers Council. M. Witiuk est diplômé de l'Université Carleton à Ottawa.

Mel V. Wyshynski
Nommé en 2004, M. Wyshynski a quitté la compagnie INCO Limitée, division du Manitoba, à la fin de l'année 2001 pour prendre sa retraite après 40 ans de carrière dans l'industrie minière. Il occupait le poste de président de cette division depuis 1997. Il a également été président de la Mining Association of Manitoba Inc. (MAMI). M. Wyshynski joue aujourd'hui un rôle actif dans la collectivité de Dauphin, où il siège à plusieurs conseils d'administration d'organismes bénévoles et prend part à de nombreuses initiatives communautaires. Il contribue par ailleurs à un grand nombre d'organismes. En 2006, il a été nommé au conseil d'administration de Smook Brothers (Thompson) Ltd.

Représentants des employés

L. Lea Baturin
Nommée en 2007, Mme Baturin est employée depuis 1995 à titre de représentante nationale au sein du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. Dans le cadre de ses fonctions, elle s'occupe principalement des questions liées à l'arbitrage des griefs, de la négociation collective et de la formation de délégués syndicaux dans les secteurs industriels des télécommunications, de la radiodiffusion et de la fabrication. Elle est notamment titulaire d'un B.A. et d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Mme Baturin a été admise au Barreau du Manitoba en 1981 et a travaillé comme avocate auprès d'Aide juridique Manitoba et au cabinet Myers Weinberg and Associates avant de se joindre au personnel du Syndicat.

Robert P. Bayer
Nommé en 2004, M. Bayer a été délégué du personnel au sein du Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU) depuis 1982. De 1975 à 1982, il a occupé le poste de directeur général du Syndicat des employés d'institutions et, de 1965 à 1975, il a été gestionnaire des ressources humaines au bureau de Winnipeg de la Société Radio-Canada. Il a pris sa retraite du MGEU en décembre 2007.

Beatrice Bruske
Nommée en 2007, Mme Bruske est employée depuis 1993 à titre de représentante syndicale au sein de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), section locale 832. Elle a travaillé comme conseillère syndicale chargée du traitement des griefs, des négociations et de l'arbitrage. Elle est négociatrice à temps plein depuis 2004. Dans le cadre de ses fonctions, elle prépare et présente des mémoires au nom des membres qu'elle représente. Mme Bruske siège au conseil exécutif de la Manitoba Federation of Labour à titre de représentante des TUAC, section locale 832. Elle est membre du comité des femmes des TUAC, section locale 832. Elle a également siégé au Comité consultatif des TUAC sur la condition féminine. Elle est fiduciaire pour un certain nombre de régimes d'avantages de la santé et du bien-être. Mme Bruske est diplômée de l'Université du Manitoba, où elle a obtenu un diplôme spécialisé en sciences du travail.

Irene Giesbrecht
Nommée en 2002, Mme Giesbrecht a travaillé pour le Manitoba Nurses' Union de 1978 jusqu'à son départ à la retraite de son poste de négociatrice en chef en 2008. Elle est membre fondatrice de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers Avant de rejoindre le Manitoba Nurses' Union, Mme Giesbrecht avait travaillé dans le secteur des soins de santé en tant qu'infirmière autorisée. Elle siège au conseil d'administration de la Croix Bleue. À l'heure actuelle, elle offre à temps partiel des conseils sur les soins de santé et les relations du travail.

Jan Malanowich
Nommée en 1991, Mme Malanowich a travaillé comme déléguée du personnel au sein du Manitoba Government and General Employees' Union de 1981 jusqu'à son départ à la retraite en décembre 2007. Elle participait activement aux négociations collectives, au traitement des griefs et à une multitude d'activités connexes liées aux besoins des membres. Elle siège également à titre de représentante des employés au Conseil arbitral de la Commission d'assurance-emploi.

Douglas R. McFarland
M. McFarland a été membre de la Commission de 1988 à 1996; son mandat a été renouvelé en 2000. Il est actif dans le domaine des relations de travail. En février 2009, il a pris sa retraite de la fonction de délégué du personnel au sein du Manitoba Government and General Employees' Union.

John R. Moore
Nommé en 1994, M. Moore a occupé les fonctions d'agent d'affaires, de coordonnateur de la formation et de directeur administratif à l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 254, de 1982 à 2007. Il a été un membre actif pendant 42 ans. À l'heure actuelle, M. Moore est aussi représentant de la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle du Manitoba.

Maureen Morrison
Nommée en 1983, Mme Morrison est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université McGill et a suivi plusieurs cours en relations de travail. En 1980, elle s'est jointe au Syndicat canadien de la fonction publique en tant que déléguée du personnel et, depuis 1987, elle est représentante pour les questions d'équité au sein du Syndicat. Elle se spécialise dans les domaines de la parité salariale, de l'équité en matière d'emploi, de la formation au respect en milieu de travail et d'autres questions touchant les droits de la personne.

James Murphy
Nommé en 1999, M. Murphy est directeur des affaires du International Union of Operating Engineers (IUOE), section locale 987, poste auquel il a été nommé en 1995. Il a occupé les postes de représentant auprès du milieu des affaires pour le compte de cet organisme de 1987 à 1995 et de coordonnateur de la formation de 1985 à 1987. M. Murphy siège au conseil de direction de la Canadian Conference of Operating Engineers et est actuellement vice-président du Manitoba Building and Construction Trades Council et du Allied Hydro Council of Manitoba. Il a été nommé en 2008 au conseil d'administration de l'International Foundation of Employee Benefit Plans. Avant 1985, il était conducteur de grues agréé. M. Murphy est membre actif de l'IUOE depuis la fin des années 1960.

Sandra Oakley
Nommée en 2008, Mme Oakley est au service du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) depuis 1981. Elle a travaillé comme conseillère syndicale au niveau national, où elle a acquis de l'expérience dans le domaine des négociations, du règlement des griefs par voie d'arbitrage ainsi que dans d'autres domaines liés aux relations de travail. Elle a également travaillé à titre de directrice générale adjointe dans le Département de l'organisation et du service aux membres du SCFP, au bureau national du syndicat à Ottawa. Depuis octobre 2002, elle est directrice régionale du SCFP au Manitoba. Mme Oakley est diplômée de l'Université du Manitoba et du Collège canadien des travailleurs. Elle est membre du conseil d'administration du Rehabilitation Centre for Children et vice-présidente du Comité de direction de Centraide à titre de représentante des travailleurs.

Dale Paterson
Nommé en 1999, M. Paterson est retraité du syndicat des Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile, où il était directeur régional. Il siège au Conseil consultatif économique du premier ministre et préside le conseil d'administration du Community Unemployed Help Centre. M. Paterson est de plus membre du

conseil d'administration de la Société d'assurance publique du Manitoba et siège à titre de représentant des employés au Conseil arbitral de la Commission d'assurance-emploi.

Grant Rodgers
Nommé en 1999, M. Rodgers a été pendant 33 ans délégué du personnel pour le Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU) et s'est spécialisé pendant des années dans le domaine de l'arbitrage des griefs et des négociations collectives. Il est titulaire d'un baccalauréat en communication (avec spécialisation) de l'Université du Manitoba et un diplôme du programme d'organisation syndicale de l'Université Harvard. Il a entre autres été membre du conseil consultatif du Red River College, directeur de l'équipe de hockey junior « A » Winnipeg South Blues et membre de l'organisme Big Brothers de Winnipeg. M. Rodgers a pris sa retraite du MGEU en janvier 2008 et exerce depuis à titre de conseiller en relations de travail à temps partiel.

Lorraine Sigurdson
Nommée en 1990, Mme Sigurdson a travaillé pour le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) pendant vingt ans avant de prendre sa retraite. Son dernier poste a été celui de représentante en matière d'éducation, avec pour tâches principales l'organisation et la mise en oeuvre de la formation en leadership à l'intention des membres du SCFP dans des domaines tels que les négociations collectives, l'arbitrage des griefs, la santé et la sécurité, les questions d'égalité et les communications. Auparavant, pendant de nombreuses années, elle a travaillé auprès des travailleurs de la santé, d'abord comme activiste, puis comme négociatrice de conventions collectives avec le gouvernement provincial, tout en offrant son soutien aux sections locales dans le domaine de l'arbitrage des griefs et de l'administration des sections. Elle a été vice-présidente directrice de la Manitoba Federation of Labour et a siégé au conseil d'administration de l'Office régional de la santé de Winnipeg pendant six ans. Elle est diplômée du Collège canadien des travailleurs.

Sonia Taylor
Nommée en 2005, Mme Taylor est employée depuis 1991 à titre de déléguée du personnel au sein de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832. Elle joue un rôle actif dans le traitement des griefs, les négociations et les arbitrages.

APERÇU OPÉRATIONNEL

Pouvoir décisionnel

En 2008-2009, la Commission était composée d'un président et d'un vice-président à temps plein, de 6 vice-présidents à temps partiel et de 28 membres, les employeurs et les employés étant représentés de manière égale. Les vice-présidents à temps partiel et les membres sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et rémunérés en fonction du nombre de réunions et d'audiences tenues au cours de l'année. La Commission n'a pas de conseiller juridique à son service; les services juridiques sont fournis par le Bureau du contentieux civil du ministère de la Justice.

Services extérieurs

Les Services extérieurs se composent de la registraire et de six agents de la Commission. La registraire, qui relève du président, supervise les activités extérieures quotidiennes de la Commission. Les demandes déposées devant la Commission sont traitées par l'entremise du bureau de la registraire, qui fixe les dates des audiences s'il y a lieu et qui veille au traitement efficace de chaque demande, conformément aux règles, aux procédures et aux pratiques de la Commission.

La registraire dirige quatre agents affectés aux relations du travail, qui sont responsables du traitement de divers dossiers et qui mènent des enquêtes portant sur les demandes adressées à la Commission. Ces agents peuvent être désignés pour agir à titre de représentants de la Commission en vue de parvenir à un règlement entre les parties, notamment en cas d'allégation de pratique déloyale de travail. Le règlement des plaintes par ce mécanisme de résolution des différends contribue à réduire le besoin d'audiences coûteuses. Les agents de la Commission font office de directeurs du scrutin lorsque la Commission organise un vote, assistent aux audiences et aident la registraire dans le traitement des demandes. Ils sont chargés de communiquer avec

toutes les parties et le public relativement aux politiques, aux procédures et à la jurisprudence de la Commission. Ils agissent à titre de conciliateurs pour aider les parties à conclure une première convention collective et les conventions subséquentes, et jouent le rôle de médiateurs dans le mécanisme de résolution des différends. La registraire dirige aussi deux agents affectés aux normes d'emploi, qui sont responsables du traitement de tous les renvois effectués par le directeur de la Division des normes d'emploi. Ces agents traitent également les demandes de renvoi en arbitrage accéléré, assistent aux audiences et peuvent aussi participer aux efforts de médiation visant à résoudre les différends.

Services administratifs

Le personnel des services administratifs et des services extérieurs travaille en étroite collaboration afin de garantir un traitement rapide des demandes. Les Services administratifs se composent d'une agente d'administration et de cinq employés de soutien administratif. L'agente d'administration, qui relève du président, est responsable du soutien administratif quotidien de la Commission, de la supervision financière et de la reddition des comptes concernant les dépenses d'exploitation, ainsi que de l'élaboration et de la surveillance des méthodes et mécanismes d'organisation du travail de bureau visant à garantir l'application des politiques ministérielles et gouvernementales.

L'agente d'administration dirige quatre secrétaires administratives qui s'occupent du traitement de la documentation. L'agente d'administration dirige aussi un commis à l'information qui est responsable du système de gestion des cas et qui répond, après les avoir classées, aux demandes de renseignements provenant d'avocats, d'éducateurs et d'intervenants du secteur des relations du travail relativement aux recherches de noms, aux conventions collectives et aux certificats.

Services de recherche

La recherchiste, qui relève du président, est responsable d'obtenir des rapports, des données statistiques ainsi que des extraits de jurisprudence provenant d'autres administrations provinciales, et d'exécuter d'autres mandats de recherche à la demande de la Commission. Elle résume et indexe les motifs écrits des décisions et les ordonnances importantes rendues par la Commission et gère l'index en question (*Index of Written Reasons For Decision*). La recherchiste contribue beaucoup à l'élaboration du site Web et du système informatisé de gestion des cas de la Commission.

Collection de la bibliothèque

Le public peut consulter des copies des documents suivants au bureau de la Commission ou se les procurer moyennant les frais prévus.

- textes, revues, rapports et autres documents sur les relations de travail et le droit du travail au Manitoba et dans d'autres administrations canadiennes;
- sentences arbitrales;
- conventions collectives;
- certificats;
- statuts et règlements des syndicats;
- motifs écrits des décisions et ordonnances importantes;
- ordonnances et décisions de la Commission.

Publications

- *Rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba* – Document rendant compte de l'information sur le personnel et les membres de la Commission, des faits saillants des décisions importantes rendues par la Commission et les tribunaux ainsi que des statistiques concernant les diverses questions dont a été saisie la Commission au cours de l'exercice. On peut obtenir cette publication bilingue en s'adressant directement à la Commission.
- *Index of Written Reasons for Decision* – Publication trimestrielle constituant un index des motifs écrits des décisions et des ordonnances importantes, classés par sujet, par employeur et par article de la *Loi*. Disponible par abonnement auprès du Bureau des publications officielles.

La Commission distribue aussi des copies intégrales des motifs écrits des décisions, des ordonnances importantes et des sentences arbitrales à divers éditeurs afin que ces derniers en fassent une sélection et les reproduisent dans leurs publications ou sur leurs sites Web.

On peut acheter des exemplaires des lois et règlements au Bureau des publications officielles (200, avenue Vaughan, Winnipeg (MB)), ou les consulter sur le site Web http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/index.fr.php.

Contenu du site Web http://www.manitoba.ca/labour/pension/index.fr.html.

- *disponible en français

- Membres de la Commission* (liste et biographies)
- Formulaires*
- Bibliothèque* (heures d'ouverture)
- Publications* (liste et liens permettant d'y accéder facilement, avec notamment les rapports annuels précédents)
- *Guide à la Loi sur les relations du travail** (brochure de vulgarisation des diverses dispositions de la *Loi* et du rôle de la Commission et des Services de conciliation et de médiation)
- Bulletins d'information* (liste et texte intégral)
- Motifs écrits des décisions et ordonnances importantes (texte intégral, en anglais seulement, de janvier 2007 aux ordonnances les plus récentes, avec une fonction de recherche par mots clés)
- *Loi sur les relations du travail**
- Règlements* (y compris le *Règlement sur les règles de procédure de la Commission du travail du Manitoba*)
- Pour nous joindre* (renseignements et liens à la page d'accueil du gouvernement du Manitoba*, à d'autres divisions du ministère du Travail et de l'Immigration*, au service LexisNexis Quicklaw et au Bureau des publications officielles*).

Courriel **mlb@gov.mb.ca**

L'adresse courriel peut être utilisée pour des demandes générales de renseignements et des demandes d'accès à l'information.

Nota: La Commission n'accepte pas l'envoi par courriel des demandes ou de la correspondance. Si vous voulez déposer une demande, veuillez vous adresser à la Commission aux coordonnées suivantes :

Commission du travail du Manitoba
175, rue Hargrave
bureau 500, 5e étage
Winnipeg (Manitoba) Canada R3C 3R8
Téléphone : 204-945-2089
Télécopieur : 204-945-1296

Bulletins d'information (pratiques et procédures de la Commission)

N° 1 — Examen et réexamen
N° 2 — Règle de pratique n° 28 – *Règlement sur les règles de procédure de la Commission*
N° 3 — Remises pouvant retarder le déroulement de l'instance
N° 4 — La procédure d'accréditation
N° 5 — Simplification des ordonnances de la Commission du travail du Manitoba
N° 6 — Divulgation de renseignements financiers
N° 7 — Barème des droits
N° 8 — Liste des arbitres
N° 9 — Conventions collectives
N° 10 — ***Annulé*** en avril 2007 — (anciennement appelé Procédure à suivre pour obtenir une ordonnance d'exemption de la durée normale du travail)
N° 11 — ***Annulé*** en avril 2007 — (anciennement appelé Procédure à suivre pour demander une réduction de la pause-repas)

N° 12 — ***Annulé*** en avril 2007 — (anciennement appelé Procédure à suivre pour demander une exemption du repos hebdomadaire)
N° 13 — Procédure à suivre pour déterminer le contenu de la première convention collective
N° 14 — Opposition à une demande d'accréditation
N° 15 — Décision de la Commission du travail du Manitoba relativement à la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu urbain

Au cours de l'exercice, la Commission n'a pas publié de nouveau bulletin d'information. On peut obtenir des exemplaires des bulletins en communiquant avec la Commission par téléphone et par écrit ou à partir de son site Web.

Au cours de l'exercice, la Commission a entrepris d'examiner et de mettre à jour ses bulletins d'information. Le texte intégral des bulletins révisés sera publié dans le rapport annuel de 2009-2010. De plus, les bulletins d'information seront publiés dans l'*Index of Written Reasons for Decision* et sur le site Web de la Commission.

Principales réalisations au cours de l'exercice

- 515 cas ont été portés devant la Commission (demandes en instance depuis l'exercice précédent et nouvelles demandes).
- 77 % des cas portés devant la Commission ont été réglés ou classés.
- Une date d'audience a été fixée pour 157 demandes.
- 104 audiences ont été tenues.
- Nomination d'une vice-présidente bilingue à temps partiel.
- La Commission a réglé 83 % des différends en ayant recours au processus de médiation pour des cas où un agent de la Commission avait été désigné officiellement ou avait aidé informellement les parties à établir un règlement.
- À l'exception des cas associés à des « circonstances exceptionnelles », les délais prévus par la loi ont été respectés pour les 12 votes tenus par la Commission.
- La Commission a continué de s'associer à la Direction des services d'information et de technologie de Travail et Immigration Manitoba pour élaborer un système informatisé et intégré de gestion des cas, dont la mise en oeuvre est prévue pour 2009.
- La Commission a rendu 8 motifs écrits de décision et 21 ordonnances importantes.
- Exapnsion du site Web de la Commission. Les motifs écrits de décision et les ordonnances importantes y sont désormais affichés.
- L'*Index of Written Reasons for Decision* a été mis à jour à l'intention des abonnés.
- La Commission diverses possibilités de formation et de perfectionnement à ses membres et à son personnel, telles que cernées dans les plans d'apprentissage individuels. Les activités ont inclus la participation des membres de la Commission à un programme de formation à la médiatrion offert par le Conseil canadien des relations industrielles.
- Le président et la registraire ont représenté la Commission à la conférence annuelle des présidences des commissions du travail, qui s'est tenue à Québec (Québec), en août 2008.
- La Commission a terminé avec succès son emménagement au 175 de la rue Hargrave à Winnipeg et a rehaussé l'efficacité de la prestation de ses services aux clients en améliorant les bureaux (systèmes sonores et accès à Internet pour les salles d'audience, mobilier ergonomique, salles de réunion additionnelles, mesures de sécurité améliorées).

Activités en cours et priorités stratégiques

- Mise à jour et publication des bulletins d'information.
- Élaboration d'un plan de relève pour des postes de premier plan.
- Promotion de plans d'apprentissage à l'intention du personnel.
- Organisation d'un colloque à l'intention des vice-présidents et des membres de la Commission (prévu en mai 2009).
- Mise en œuvre du système informatisé de gestion des cas.
- Traitement des demandes afférentes à la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)*.

- Hausse du nombre de règlements par voie de médiation par les agents de la Commission.
- Évaluation des formulaires et modification selon les besoins de manière à satisfaire aux exigences de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (*LAIPVP*) et au concept d'« offre active » pour les services en français.
- Amélioration des pratiques et des procédures et accroissement des économies.
- Maintien de la responsabilité pour le budget alloué.
- Réduction des délais moyens de traitement.

Développement durable

La Commission s'attache à atteindre les objectifs établis dans le plan d'action pour le développement durable. En conformité avec la *Loi sur le développement durable*, la Commission du travail du Manitoba est déterminée à veiller à ce que ses activités respectent les principes de développement durable. La Commission a fait la promotion du développement durable par le biais de diverses activités telles que le recyclage, la gestion des vieux papiers, l'utilisation de produits à privilégier du point de vue environnemental et la copie recto verso.

Renseignements financiers

2(e) Commission du travail du Manitoba — Données financières

Dépenses par affectation budgétaire secondaire	Dép. réelles 2008-2009 (milliers de $)	ETP	Dép. prévues 2008-2009 (milliers de $)	Écart pos./(nég.) (milliers de $)	Note expl.
Salaires	1 212	16,50	1 331	(119)	1
Autres dépenses	440	0,00	481	(41)	2
Total des dépenses	**1 652**	**16,50**	**1 812**	**(160)**	

Notes explicatives

1 La sous-utilisation des fonds reflète la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, notamment la réduction des coûts nets liés au roulement du personnel, la réduction des indemnités quotidiennes versées aux membres de la Commission, la non-dotation de postes vacants et les économies découlant du programme volontaire de semaine de travail réduite. Elle est compensée en partie par le versement de congés annuels à deux employés qui ont démissionné et par une augmentation générale des salaires.

2 La sous-utilisation des fonds reflète la réduction des frais juridiques en raison de la réduction du nombre d'appels, du développement à l'interne du site Web et de la baisse des frais de déplacement des membres et des agents de la Commission. Elle est compensée en partie par des coûts ponctuels liés à l'emménagement dans les nouveaux locaux, le recours à des services d'emploi temporaire et la hausse des frais informatiques.

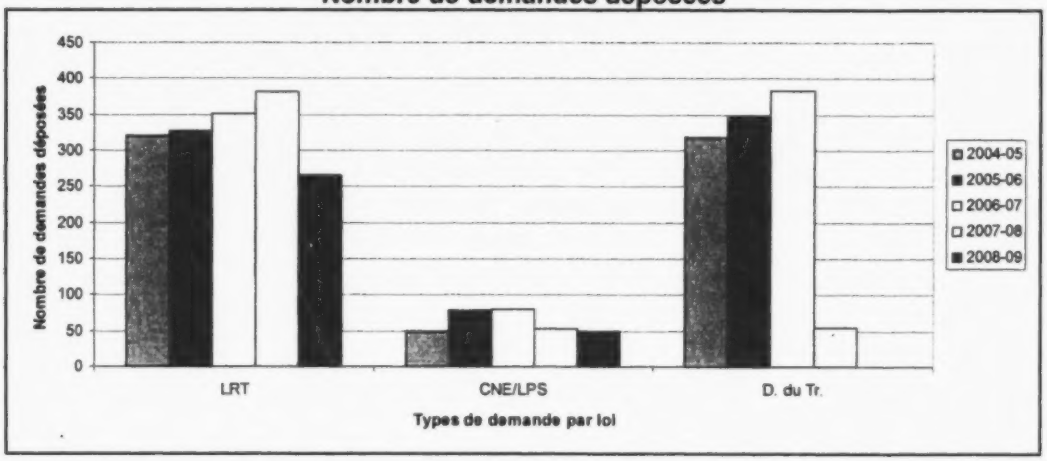
Rapport sur le rendement

Sommaire du rendement

La Commission du travail du Manitoba s'est prononcée sur des litiges entre employeurs et employés qui lui ont été soumis en vertu de diverses lois provinciales et ses décisions ont établi des politiques, des procédures et des précédents, tout en favorisant des relations de travail plus solides et plus harmonieuses. Bien que la Commission ait tenu des audiences officielles, une bonne partie de son volume de travail a consisté en des tâches administratives. Dans la mesure du possible, elle a encouragé le règlement à l'amiable des conflits en désignant un de ses agents pour aider à trouver des solutions aux problèmes et aux plaintes. La Commission a surveillé ses mécanismes internes afin de réaliser des économies accrues et d'accélérer le traitement des demandes et des renvois.

Le graphique ci-dessous montre le nombre de demandes déposées auprès de la Commission du travail du Manitoba au cours des cinq derniers exercices (qui tous s'étendaient du 1er avril au 31 mars). Les demandes concernant la durée du travail déposées en vertu du *Code des normes d'emploi* sont indiquées séparément.

Commission du travail du Manitoba
Nombre de demandes déposées



Les cas sont de plus en plus complexes. Les modifications au *Code des normes d'emploi* qui ont pris effet en avril 2007 ont mis fin au dépôt à la Commission des demandes d'exemptions concernant la durée du travail. Des tableaux statistiques détaillés et le résumé des principales décisions de la Commission figurent plus loin dans le présent rapport.

Au cours du dernier exercice, la Commission a poursuivi son initiative consistant à mesurer les services rendus et son aptitude à répondre aux attentes des clients.

Mesures du rendement des programmes de la Commission du travail du Manitoba (du 1er avril au 31 mars)

Indicateur	Dépenses réelles 2007-2008	Dépenses réelles 2008-2009
Pourcentage de cas réglés	70 %	77 %
Nombre de dates d'audience fixées	373	295
Pourcentage des audiences fixées qui ont été tenues	29 %	35 %
Nombre de scrutins tenus	24	12
Délai moyen de traitement (en jours civils) :		
Loi sur les relations du travail	57	101
Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail	106	260
Loi sur les services essentiels	s.o.	s.o.
Loi électorale	28	s.o.
Code des normes d'emploi	125	92

Outre les demandes qui lui ont été soumises, la Commission a, en vertu de la *Loi sur les relations du travail*, reçu et classé des exemplaires de conventions collectives et de sentences arbitrales. Le fonds de la Commission se composait de 2 960 conventions collectives, de 2 139 sentences arbitrales et de 753 motifs écrits des décisions et ordonnances importantes de la Commission (soit des hausses respectives de 11 %, 3 % et 4 % par rapport à l'exercice précédent). On peut se procurer des exemplaires des conventions collectives, des sentences arbitrales et des motifs écrits des décisions sur demande, en acquittant les droits prévus par la Commission. Les motifs écrits des décisions et les ordonnances importantes rendues depuis janvier 2007 par la Commission sont affichés sur le site Web de cette dernière.

Indicateurs de rendement

Que mesure-t-on et quel indicateur utilise-t-on?	Pourquoi est-il important de mesurer cet élément?	Quelles sont les données disponibles les plus récentes?	Quelle est la tendance?	Commentaires / actions récentes / lien avec le rapport
1. Nous mesurons la charge de travail de la Commission à partir du nombre de demandes déposées.	Le nombre de demandes déposées auprès de la Commission est un indicateur essentiel pour mesurer la charge de travail.	En 2008-2009, on a déposé un total de 317 demandes. Relations du travail - 266 Normes d'emploi - 49 Sécurité et hygiène du travail - 2	*Le nombre de cas relatifs aux relations du travail s'est accru jusqu'à l'exercice 2008-2009, tandis que le nombre de cas relatifs aux normes d'emploi se stabilise.* Réduction de 30 % pour les relations du travail; réduction de 54 % pour les normes d'emploi en raison de la modification apportée en avril 2007 au *Code* pour transférer la responsabilité des demandes liées à la durée du travail à la Division des normes d'emploi.	Le nombre de demandes déposées a un effet direct sur le délai moyen de traitement. L'exercice a connu la première réduction du nombre de demandes déposées pendant les 4 années de suivi de l'indicateur. Aucun facteur n'explique pourquoi le nombre de demandes déposées a été inférieur de 100 à la moyenne décennale. Il s'agit peut-être d'une anomalie. La Commission ne suscite pas les demandes, mais elle réagit aux demandes qui lui sont soumises.
2. Nous mesurons le niveau d'activité en examinant le pourcentage de cas réglés.	L'objectif que s'est donné la Commission de régler rapidement et de manière équitable les affaires devant elle peut être mesuré par le nombre de cas traités et classés.	En 2008-2009, la Commission a réglé 77 % de son volume de travail.	*Amélioration.* On a observé une hausse de 7 % du nombre de cas traités. De plus, un poste d'agent de la Commission est devenu vacant au cours de l'exercice, ce qui a nui à la capacité de la Commission de traiter les demandes rapidement.	La Commission prévoit pourvoir le poste d'agent présentement vacant. C'est pourquoi le taux de règlement pourra s'accroître au cours du prochain exercice. Le taux varie en fonction du nombre et du genre des demandes déposées.

Que mesure-t-on et quel indicateur utilise-t-on?	Pourquoi est-il important de mesurer cet élément?	Quelles sont les données disponibles les plus récentes?	Quelle est la tendance?	Commentaires / actions récentes / lien avec le rapport
3. Nous mesurons le nombre de cas réglés en examinant le nombre de jours d'audience à l'horaire et ayant eu lieu.	Le nombre d'affaires réglées donne une idée de la capacité de la Commission de résoudre les litiges en rendant des décisions favorables à l'instauration d'un climat de travail stable, dans son rôle prescrit par la *Loi sur les relations du travail* de tribunal chargé d'administrer et de régler les affaires qui lui sont confiées.	En 2008-2009, on a établi 295 dates d'audience et tenu 104 audiences.	*Stabilité.* Depuis 2005-2006, le pourcentage des audiences qui ont été tenues a varié de 29 % à 35 %.	Le nombre de cas traités varie selon le nombre de cas réglés sans recourir au processus d'arbitrage officiel. Les demandes peuvent être retirées par les parties, réglées par voie de médiation ou traitées par voie administrative. Cet indicateur permet à la Commission d'évaluer les litiges réglés grâce à la médiation de ses agents ou à la délivrance d'ordonnances importantes, ce qui illustre les progrès de la Commission par rapport aux résultats escomptés.
4. Nous mesurons la rapidité du traitement des demandes à partir du délai moyen de traitement (en jours).	Le délai moyen de traitement (en jours) donne une idée de la complexité des divers types de demandes traitées par la Commission.	En 2008-2009, le délai moyen de traitement a été de 101 jours pour les relations du travail, alors qu'un poste d'agent de la Commission était vacant.	*Accroissement pour les relations du travail.* En 2007-2008, le délai moyen de traitement a été de 57 jours pour les relations du travail *Aucune tendance ne se dégage encore.* Les modifications au *Code des normes d'emploi* auront des incidences sur le délai de traitement.	La durée du traitement de certains genres de demandes varie pour des raisons échappant au contrôle de la Commission (p. ex., modifications législatives, discussions en vue d'un règlement entre les parties, complexité des questions soulevées par les parties dans leurs demandes).

Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)

La *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)* est entrée en vigueur en avril 2007. Elle établit un processus clair pour les employés qui veulent communiquer leurs inquiétudes au sujet d'actes répréhensibles graves commis dans la fonction publique et elle protège ces personnes contre des représailles. La *Loi* renforce la protection déjà offerte par d'autres lois manitobaines, ainsi que les droits à la négociation collective, les politiques, les règles de pratique et les processus établis dans la fonction publique du Manitoba.

Les actes répréhensibles établis par la *Loi* comprennent ce qui suit : une infraction à une loi fédérale ou provinciale, un acte ou une omission qui présente un risque pour la sécurité publique, la santé publique ou l'environnement, un cas grave de mauvaise gestion et le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible. La *Loi* n'a pas pour objet de traiter des questions courantes liées au fonctionnement ou à l'administration.

Une divulgation faite de bonne foi, conformément à la *Loi*, par un employé qui a des motifs raisonnables de croire qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être, est considérée comme une divulgation en vertu de la *Loi*, peu importe si l'objet de la divulgation constitue un acte répréhensible. Toutes les divulgations font l'objet d'un examen attentif et approfondi en vue de déterminer si des mesures s'imposent en vertu de la *Loi* et elles doivent être signalées dans le rapport annuel d'un ministère, conformément à l'article 18 de la *Loi*.

Vous trouverez ci-dessous un compte rendu des divulgations reçues par la Commission du travail du Manitoba pour l'exercice 2008-2009.

Renseignements exigés annuellement en vertu de l'article 18 de la *Loi*	**Exercice 2008-2009**
Nombre de divulgations reçues et nombre de divulgations auxquelles il a été donné suite et auxquelles il n'a pas été donné suite. *Alinéa 18(2)a)*	**NÉANT**
Nombre d'enquêtes ouvertes à la suite des divulgations. *Alinéa 18(2)b)*	**NÉANT**

Sommaire des principales décisions de la Commission

Décisions rendues en vertu de la *Loi sur les relations du travail*

Bethel Home Foundation – et – International Union of Operating Engineers, section locale 987D
Cas n° 508/07/LRA
Le 15 avril 2008

RÉVOCATION D'ACCRÉDITATION SYNDICALE — PRATIQUE ET PROCÉDURE — Caractère volontaire — Demande — On indique dans la demande que la demanderesse est le témoin de toutes les signatures de la pétition, mais elle n'a pas été témoin de la signature de la pétition par tous les employés signataires — Aucune autre preuve n'a été soumise à la Commission pour indiquer la date ou le lieu de la signature par chaque employé et indiquer qu'une personne a été témoin de la signature par un employé — De plus, plusieurs employés ont signé la pétition en vertu de la croyance erronée de la demanderesse que la convention collective demeurerait en vigueur pendant un certain temps après la délivrance de toute révocation d'accréditation — De plus, l'employée n'a pas fait une déclaration solennelle devant un commissaire à l'assermentation ou toute autre personne autorisée — La demande a été rejetée, car la Commission n'est pas convaincue que 50 % des employés et plus de l'unité de négociation soutiennent l'employée — Ordonnance importante.

L'employée a soumis une demande de révocation d'accréditation syndicale. Elle a organisé une réunion à l'extérieur du lieu de travail au cours de laquelle les employés pouvaient examiner la pétition en soutien à la demande. Bien que la pétition indique que l'employée a été témoin de toutes les signatures sur toutes les pages de la pétition, elle n'a pas été personnellement témoin de la signature de chaque employé. Elle a indiqué aux employés que la convention collective en vigueur entre l'employeur et le syndicat demeurerait en vigueur au moins jusqu'à ce qu'un autre agent négociateur puisse soumettre une demande d'accréditation. Au moment du dépôt de la demande, le formulaire de déclaration solennelle était vierge et l'employée ne l'avait pas signé devant un commissaire à l'assermentation. Après avoir été informée du problème de la déclaration solennelle, l'employée a inscrit le nom du commissaire et a signé la déclaration. En aucun temps, elle ne s'est présentée devant un commissaire à l'assermentation.

Décision : Il incombe à un employé de convaincre la Commission, selon la prépondérance des probabilités, que toute pétition soumise représente les souhaits volontaires de ses signataires. Un employé doit appeler des personnes à témoigner en fonction de leur connaissance et de leurs observations personnelles des circonstances de l'origine et de la préparation d'une pétition et, de plus, de la manière dont on a obtenu chaque signature. Dans le présent cas, aucun élément de preuve n'indiquait la date à laquelle chaque employé a signé la pétition ou le lieu où les signatures ont été exécutées et aucun élément de preuve n'indiquait qu'un témoin avait été présent personnellement pour observer qu'un employé avait réellement signé la pétition. De plus, la Commission est convaincue que plusieurs employés ont signé la pétition en croyant faussement que la convention collective demeurerait en vigueur pendant un certain temps après la délivrance de toute révocation d'accréditation. La Commission a accepté que l'employée a agi en tout temps de bonne foi et n'a jamais présenté à dessein de manière inexacte les conséquences juridiques d'une révocation d'accréditation. Toutefois, la Commission peut tenir compte d'un tel fait pour évaluer si une pétition reflète ou non les souhaits volontaires des employés de l'unité de négociation. De plus, l'omission de l'employée de faire adéquatement une déclaration solennelle constituait un défaut de la demande. Un tel défaut dépassait une simple irrégularité technique. Le paragraphe 2(2) du *Règlement sur les règles de procédure de la Commission du travail* exige expressément que tous les faits indiqués sur la *Formule A : Exposé des renseignements généraux exigés dans toutes les procédures* et la demande qui l'accompagne soient vérifiés par une déclaration solennelle. Bien que la Commission ait accepté que l'employée a agi en tout temps de bonne foi, l'effet cumulatif des défauts liés à la pétition elle-même, l'omission de l'employée de faire une déclaration solennelle devant une personne autorisée et le fait que certains employés croyaient que la convention collective demeurerait en vigueur après la délivrance de toute révocation d'accréditation potentielle s'est traduit par le rejet de la demande, car l'employée n'avait pas réussi, selon la prépondérance des probabilités, à convaincre la Commission que 50 % des employés et plus de l'unité de négociation soutenaient cette dernière.

Service de police de la Ville de Winnipeg – et – Winnipeg Police Association – et – Peter H. Peters
Cas n° 184/08/LRA
Le 21 mai 2008

DROIT DE JUSTE REPRÉSENTATION — Preuve *prima facie* — L'article 20 de la *Loi sur les relations du travail* impose une obligation pour les agents négociateurs de représenter les droits de tout employé aux termes d'une convention collective — Les efforts du syndicat en vue d'aider un employé à soumettre un appel à la Commission des accidents du travail ne constituaient pas une représentation des droits d'un employé aux termes de la convention collective — L'employé n'a pas réussi à établir une preuve *prima facie* d'une violation de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail* — Demande rejetée — Ordonnance importante

L'employé a soumis une demande relative au droit de juste représentation.

Décision : Le devoir de juste représentation établi par l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail* impose aux agents négociateurs l'obligation de représenter les droits d'un employé prévus à la convention collective. Les efforts du syndicat en vue d'aider un employé à soumettre un appel à la Commission des accidents du travail ne constituent pas une représentation des droits d'un employé aux termes de la convention collective. L'employé n'a pas réussi à établir une preuve *prima facie* d'une violation de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*. C'est pourquoi la Commission a déterminé que la demande n'avait aucun bien-fondé et l'a rejetée.

Ville de Brandon – et – Brandon Police Association, Kevin Loewen et Dallas Lockhart
Cas n° 200/08/LRA
Le 11 juin 2008

SYNDICAT — PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL — Ingérence — Au cours d'une réunion patronale-syndicale, des employés membres de l'exécutif du syndicat ont soulevé des préoccupations au sujet d'un sergent-chef — L'employeur a écrit au syndicat qu'il ne tolérerait pas de futures plaintes non fondées et que le dépôt d'une telle plainte serait assujetti à des mesures disciplinaires — Le syndicat a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail — La Commission a décidé que les actions de l'employeur ne constituaient pas une ingérence dans les droits des employés d'être membres du syndicat, dans l'administration du syndicat ou dans la représentation des membres du syndicat — Demande rejetée — Ordonnance importante.

PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL — ARBITRAGE — Report — Au cours d'une réunion patronale-syndicale, des employés membres du bureau de direction du syndicat ont soulevé des préoccupations au sujet d'un sergent-chef, qui a ensuite déposé une plainte officielle de harcèlement contre le syndicat et les employés — L'employeur a enquêté sur la plainte et a publié un rapport — La Commission a décidé que l'Association avait le droit de contester le bien-fondé du rapport, en particulier en ce qui a trait à des enquêtes futures ou à l'imposition de mesures disciplinaires. Toutefois, de telles préoccupations pouvaient être traitées dans le cadre de la procédure de règlement des griefs — Ordonnance importante.

Au cours d'une réunion patronale-syndicale, les employés ont soulevé des préoccupations au sujet d'un sergent-chef, qui avaient été portées à leur attention par d'autres membres du syndicat. Les employés n'avaient pas mené une enquête personnelle sur les préoccupations. Subséquemment, le sergent-chef a déposé une plainte officielle de harcèlement contre le syndicat et les employés. L'employeur a enquêté sur la plainte en vertu de la politique de respect en milieu de travail et a publié un rapport sur ses conclusions. La plainte de harcèlement du sergent-chef n'a pas été soutenue. De plus, on a déterminé qu'aucune mesure disciplinaire officielle ne devait être imposée aux employés à titre d'employés. Tel que recommandé dans son rapport, l'employeur a envoyé une lettre au syndicat dans laquelle il indiquait qu'il ne tolérerait pas de futures plaintes non fondées et que le dépôt d'une telle plainte serait considéré comme une attaque personnelle et, par conséquent, qu'il serait assujetti à des mesures disciplinaires personnelles. Le syndicat et les employés ont soumis une demande relative à une pratique déloyale de travail. Ils soutenaient que l'enquête de l'employeur violait les paragraphes 5(1), 5(3) et 6(1) et l'article 7 de la *Loi sur les relations du travail*, parce qu'à tout moment, les employés agissaient dans le cadre de leurs fonctions à titre de membres de l'exécutif du syndicat et qu'ils mettaient de l'avant les intérêts des membres du syndicat devant l'employeur dans le cadre d'un forum reconnu.

Décision : La Commission était convaincue que les mesures adoptées par l'employeur aux termes de la politique de respect en milieu de travail et en réaction à la plainte ne constituaient pas une ingérence dans les droits des employés d'être membres du syndicat, dans l'administration du syndicat ou dans la représentation des membres du syndicat. De plus, les mesures ne constituaient pas en elles-mêmes une pratique discriminatoire en matière d'emploi. À titre de membres de l'exécutif du syndicat, les employés avaient le droit de soulever des préoccupations devant l'employeur à l'égard de diverses questions liées aux membres de l'unité de négociation. Le syndicat avait le droit de contester le bien-fondé de toute conclusion indiquée dans le rapport, en particulier en ce qui a trait à des enquêtes futures ou à l'imposition de mesures disciplinaires à tout employé fondées sur les mesures adoptées par le syndicat. Toutefois, de telles préoccupations pouvaient être traitées dans le cadre de la procédure de règlement des griefs. C'est pourquoi la Commission a déterminé que les demandeurs n'avaient pas réussi à établir une preuve *prima facie* de violation des articles 5, 6 ou 7 et a rejeté la demande.

Corporation manitobaine des loteries – et – Manitoba Governement and General Employees' Union – et – Carrie Bauer et Meghan Lisoway, au nom d'un groupe de travailleurs du Service des aliments et boissons de McPhillips Street Station et de Club Regent Casino
Cas n° 15/08/LRA
Le 20 juin 2008

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION — Omission de renvoyer un grief à l'arbitrage — Les employées soutenaient que le syndicat avait nié leur droit de faire appel de la décision du comité de direction qui n'accordait aucun bien-fondé à un grief de principe — Le désaccord des employées avec la décision du syndicat de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage et avec les conseils juridiques reçus ne constituait pas une violation du paragraphe 20b) de la *Loi sur les relations du travail* — Le syndicat a fait enquête sur les préoccupations des employées en examinant principalement les circonstances de fait. Il a tenu compte des facteurs pertinents et des conseils juridiques reçus, puis il a pris une décision objective sur le succès de l'arbitrage — Demande rejetée — Ordonnance importante.

Les employées ont soumis une demande en vue d'obtenir une réparation pour une pratique déloyale de travail qui aurait été commise en violation du paragraphe 20b) de la *Loi sur les relations du travail*. Elles soutenaient que le syndicat avait nié aux membres le doit de faire appel de la décision du comité de direction qui n'accordait aucun bien-fondé à un grief de principe. Cela s'est traduit par la décision du syndicat de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage et de le retirer sous réserve de tout droit. De plus, les employées soutenaient que le syndicat n'avait pas justifié l'absence de bien-fondé du grief.

Décision : La Commission a pris note du fait que le conseiller juridique du syndicat a entrepris de préparer un avis juridique écrit au sujet du bien-fondé du grief. Le conseiller juridique a conclu que la position mise de l'avant par les employées n'était pas conforme aux conditions de la convention collective, tel que confirmé par les positions des parties au cours des négociations et les pratiques d'administration de la convention collective jusqu'ici par l'employeur. Le fait que les employées n'étaient pas d'accord avec la décision du syndicat de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage et avec les conseils juridiques reçus par le syndicat ne constituait pas une violation du paragraphe 20b) de la *Loi sur les relations du travail*. En fonction des conseils juridiques qu'il a reçus, la décision du syndicat à l'égard de la légitimité du recours à l'arbitrage était raisonnable et il n'incombait pas à la Commission de jouer le rôle d'un arbitre substitut et de décider si le grief aurait pu être accueilli favorablement lors de l'arbitrage. La demande ne comprenait aucun détail pour expliquer comment le syndicat aurait agi de manière « arbitraire » ou « discriminatoire » en vertu du paragraphe 20b), selon l'interprétation de ces termes par la Commission. La demande n'indiquait aucune action ou omission qui, si elle était prouvée, établirait que le syndicat avait pris sa décision en fonction de facteurs non pertinents ou que le syndicat, par le biais de ses représentants, avait adopté une attitude qui pourrait être caractérisée comme étant « indifférente et sommaire, ou capricieuse et non bienveillante ou routinière ». La demande ne révélait pas que toute décision du syndicat ou que la conduite de ses représentants avait été de « mauvaise foi ». Aucune allégation ne soulignait que le syndicat avait agi par hostilité, mauvaise volonté ou malhonnêteté ou qu'il avait tenté de tromper les employées ou l'une ou l'autre d'entre elles ou qu'il avait refusé de traiter le grief à des fins occultes. Les documents déposés révélaient que le syndicat avait fait enquête sur les préoccupations des employées en examinant principalement les circonstances de fait. Il avait tenu compte des facteurs pertinents et des conseils juridiques reçus, puis il avait pris une décision objective sur la probabilité de succès de l'arbitrage en fonction

des conseils juridiques reçus. C'est pourquoi la Commission a déterminé que les employées n'avaient pas réussi à établir une preuve *prima facie* et, par conséquent, elle a rejeté la plainte.

Province du Manitoba – et – Manitoba Governement and General Employees' Union – et – Bernard Michael Lemanski
Cas n° 77/08/LRA
Le 25 juin 2008

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION — Omission de renvoyer un grief à l'arbitrage — Le syndicat a négocié un règlement de grief avec l'employeur — L'employé a accepté initialement les conditions de règlement, mais il a changé d'idée après la conclusion du règlement — La décision du syndicat à l'égard de la légitimité du recours à l'arbitrage sur la base du règlement était raisonnable — Demande rejetée — Ordonnance importante.

Le syndicat a déposé un grief qui prétendait que l'employé avait été licencié sans motif valable et on avait prévu une audience d'arbitrage. Des discussions sur un règlement ont eu lieu entre le syndicat et l'employeur. L'employé a refusé une première offre, mais a accepté une deuxième. Après la conclusion des conditions de règlement, l'employé a indiqué au syndicat qu'il n'était plus prêt à accepter le règlement. Le syndicat a souligné que la question ne pouvait pas être renvoyée à l'arbitrage en raison de la conclusion d'un règlement avec l'employeur. L'employé a ensuite soumis une demande en vue d'obtenir un salaire rétroactif et le remboursement de jours de congé de maladie et de congé annuel perdus relativement à une pratique déloyale de travail en violation de l'article 20 de la *Loi sur les relations de travail*. L'employé a allégué sans précision que le syndicat ne l'avait pas représenté adéquatement dans le traitement de son licenciement.

Décision : La décision du syndicat à l'égard de la légitimité du recours à l'arbitrage sur la base du règlement était raisonnable. En décidant de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage, le syndicat n'a pas agi de manière arbitraire ou discriminatoire. Le matériel soumis a révélé que le syndicat a examiné le bien-fondé des circonstances de l'employé dans le contexte de la convention collective et des conseils juridiques reçus. La demande n'indiquait aucune action ou omission qui, si elle était prouvée, établirait que le syndicat avait pris sa décision en fonction de facteurs non pertinents ou que le syndicat, par le biais de ses représentants, avait adopté une attitude qui pourrait être caractérisée comme étant « indifférente et sommaire, ou capricieuse et non bienveillante ou routinière ». En fait, le syndicat a déposé un grief au sujet du licenciement de l'employé, a mis la question au rôle pour l'arbitrage, a fait enquête sur la question pour se préparer à l'arbitrage, puis, en fonction de son évaluation du cas, il a négocié un règlement avec l'employeur. Les clauses substantielles du règlement ont été acceptées par l'employé. La demande n'a pas révélé à sa face même que toute décision du syndicat ou que la conduite de ses représentants avait été de « mauvaise foi ». Aucune allégation ne soulignait que le syndicat avait agi par hostilité, mauvaise volonté ou malhonnêteté ou qu'il avait tenté de tromper l'employé ou qu'il avait refusé de traiter le grief à des fins occultes. En fonction de ce qui précède, la Commission a déterminé que l'employé n'avait pas réussi à établir une preuve *prima facie* en vertu du paragraphe 20a) de la *Loi sur les relations de travail* et, par conséquent, elle a renoncé à adopter d'autres mesures au sujet de la plainte, conformément au paragraphe 30(3) de la *Loi*. La demande a donc été rejetée.

Motor Coach Industries – et – Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale – et – Mohamed R. Hakim
Cas n° 123/08/LRA
Le 30 juin 2008

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION — Administration de la convention collective — Règlement d'un grief — L'employé a demandé au syndicat d'accepter l'offre de règlement — L'arbitrage a été annulé en raison de la conclusion d'un règlement — L'employé a refusé ensuite de signer les documents de règlement — L'employe n'a pas réussi à établir une preuve *prima facie* selon laquelle le syndicat aurait enfreint son devoir de juste représentation — Ordonnance importante.

PRATIQUE ET PROCÉDURE — DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION — Respect des délais — Délai — L'employé a retardé indûment le dépôt de la demande parce que les événements essentiels sur lesquels repose la demande se sont produits 33 mois avant la date du dépôt de la demande et que l'arbitrage était prévu 11 mois avant la date du dépôt de la demande — Ordonnance importante.

En juillet 2005, à la suite d'une enquête menée par l'employeur, l'employé a été suspendu pour s'être censément présenté au travail sous l'influence de l'alcool. En avril 2008, l'employé a présente une demande en vue d'obtenir une réparation non précisée pour une pratique déloyale de travail présumée en violation de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*. Il prétendait que le syndicat n'avait pas agi avec diligence raisonnable pour représenter ses intérêts en ce qui concerne l'enquête de l'employeur et la suspension. Le syndicat a déclaré qu'il avait traité un grief au nom de l'employé jusqu'au point de mettre à l'horaire un arbitrage issu des mesures adoptées par l'employeur à la suite de son enquête. Il a également déclaré qu'avant le début de l'arbitrage, il avait conclu un règlement avec l'employeur et que l'employé avait accepté les conditions de règlement.

Décision : La Commission a déterminé que l'employé avait retardé indûment le dépôt de la demande parce que les événements essentiels sur lesquels reposait la demande s'étaient produits en juillet 2005. De plus, l'arbitrage devait aller de l'avant à une date tombant quelque 11 mois avant le dépôt de la demande et cela constituait un retard indu aux termes du paragraphe 30(2) de la *Loi sur les relations du travail*. Nonobstant la conclusion d'un retard indu, la Commission a accepté que le syndicat avait déposé un grief au nom de l'employé et que ce dernier devait être entendu en arbitrage. La Commission a accepté qu'un règlement du grief avait été conclu avant le début de l'arbitrage et, de plus, que l'employé avait demandé au syndicat d'accepter une offre soumise par l'employeur en échange de la démission de l'employé. Personne ne contestait que l'arbitrage avait été annulé sur la base de la conclusion d'un règlement, mais l'employé a refusé ensuite de signer les documents de règlement. Par conséquent, la Commission a déterminé que l'employé n'avait pas réussi à établir une preuve *prima facie* selon laquelle le syndicat aurait enfreint ses obligations aux termes du paragraphe 20a) ou 20b) de la *Loi*. La demande a donc été rejetée.

Middlechurch Home of Winnipeg – et – Manitoba Nurses' Union – et – Margaret Doepker
Cas n° 548/07/LRA
Le 7 juillet 2008

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION — Omission de renvoyer un grief à l'arbitrage — L'employée prétendait que le syndicat avait commis une pratique déloyale de travail lorsqu'il n'a pas renvoyé son grief à l'arbitrage au sujet de l'omission présumée de l'employeur de prendre des dispositions appropriées pour le retour au travail de l'employée après un congé pour raisons médicales — La Commission a décidé que le syndicat avait pris une décision raisonnable en ne renvoyant pas le grief à l'arbitrage en fonction des conseils juridiques reçus — Le désaccord de l'employée au sujet conseils juridiques reçus ne constituait pas une violation du paragraphe 20b) de la *Loi sur les relations du travail* — Le désaccord de l'employée à l'égard du règlement du grief par voie de médiation n'était pas un facteur pertinent de la violation présumée du paragraphe 20b) par le syndicat — L'employée n'a pas réussi à établir une preuve *prima facie* — Demande rejetée — Ordonnance importante.

L'employée occupait le poste de superviseure et de directrice des ressources cliniques. Elle a demandé au syndicat de déposer un grief en ce qui concerne sa déclaration voulant que l'employeur n'ait pas pris des dispositions appropriées ou raisonnables pour le retour au travail de l'employée après un congé pour raisons médicales. En fonction des conseils juridiques qu'il a reçus, le syndicat a décidé que l'employeur avait pris les dispositions appropriées pour le retour au travail de la plaignante et que, par conséquent, le grief devait être abandonné. Au cours de la même période, le syndicat avait déposé un grief de principe pour contester l'exactitude d'un rapport commandé par l'employeur sur les problèmes des soins infirmiers au foyer de soins personnels. Pour résoudre le grief de principe, le syndicat et l'employeur ont accepté d'avoir recours au processus de médiation. L'employée, qui était aussi présidente du syndicat local, a pris part au processus de traitement du grief de principe. À la suite de la décision du syndicat de ne pas déposer les griefs, l'employée a déposé une demande relative au droit de juste représentation.

Décision : Le fait que l'employée n'était pas d'accord avec la décision du syndicat de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage ou avec les conseils juridiques reçus ne constituait pas une violation du paragraphe 20b) de la *Loi sur les relations du travail*. En fonction des conseils juridiques qu'il a reçus, la décision du syndicat à l'égard de la légitimité du recours à l'arbitrage était raisonnable et il n'incombait pas à la Commission de jouer le rôle d'un arbitre substitut et de décider si le grief aurait pu être accueilli favorablement lors de l'arbitrage. La demande n'indiquait aucune action ou omission qui, si elle était prouvée, établirait que le syndicat avait pris sa décision en fonction de facteurs non pertinents ou que le syndicat, par le biais de ses représentants, avait adopté une attitude qui pourrait être caractérisée comme étant « indifférente et sommaire, ou capricieuse et non

bienveillante ou routinière ». Aucune allégation ne soulignait que le syndicat avait agi par hostilité, mauvaise volonté ou malhonnêteté ou qu'il avait tenté de tromper l'employée ou qu'il avait refusé de traiter le grief à des fins occultes. Le fait que l'employée n'était pas d'accord avec le règlement conclu entre le syndicat et l'employeur au sujet du grief de principe et qu'elle contestait la décision d'avoir recours à la médiation pour traiter les questions soulevées par le grief de principe n'était pas un facteur pertinent dans l'examen de la question de la violation ou du respect du paragraphe 20b) de la *Loi* par le syndicat en ne renvoyant pas un grief à l'arbitrage au sujet de l'omission de l'employeur de prendre des dispositions appropriées pour le retour au travail de l'employée. Le grief de principe était un grief de nature générale et le syndicat, à titre d'agent négociateur, avait le droit de régler ce grief dans les intérêts de l'ensemble de ses membres et de régler le grief de principe de la manière dont il l'a fait. La Commission a déterminé que l'employée n'avait pas réussi à établir une preuve *prima facie* et a rejeté la demande.

Université du Manitoba – et – Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1482 – et – William Roy Hartle
Cas n° 39/08/LRA
Le 23 juillet 2008

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION — PRATIQUE ET PROCÉDURE — Le syndicat a déclaré que le paragraphe 20a) de la *Loi sur les relations du travail* ne s'appliquait pas, car l'employé a été mis en disponibilité et non congédié — Si le congédiement présumé a été imposé sous le prétexte d'une mise en disponibilité, la Commission pouvait déterminer que l'obligation de diligence raisonnable aux termes de l'alinéa 20a)ii) devrait s'appliquer — Ordonnance importante.

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION — Le représentant syndical a fait preuve de diligence raisonnable dans la préparation du grief, l'enquête sur les faits, l'évaluation des forces du grief et la préparation d'un avis juridique indiquant que le grief ne serait pas accueilli favorablement — Le fait que les dirigeants syndicaux ont suivi les conseils juridiques reçus pour ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage constituait une puissante défense contre la plainte voulant que le syndicat ait enfreint son devoir de juste représentation — Demande rejetée — Ordonnance importante.

L'employé était un technicien de niveau 6 dans la faculté de génie. Il a reçu un avis de suppression de son poste. Il croyait que la suppression du poste était injustifiée, compte tenu de la charge de travail. Le syndicat a déposé un grief qui prétendait que l'employé avait été congédié sans motif valable. Le représentant syndical, qui représentait l'employé à l'égard du grief, était un avocat spécialisé en droit du travail. Il a questionné la personne qui avait décidé de supprimer le poste et il a conclu que cette dernière serait perçue comme un témoin crédible par un arbitre. Le représentant a préparé un avis juridique écrit qui soulignait qu'il ne croyait pas que le grief serait accueilli favorablement lors de l'arbitrage. Les dirigeants syndicaux ont donc décidé de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage. L'employé a ensuite déposé une demande relative au droit de juste représentation. Les parties ne s'entendaient pas sur la disposition législative qui s'appliquait aux faits en cause. L'employé mettait de l'avant que le paragraphe 20a) de la *Loi sur les relations du travail* s'appliquait et qu'en plus de ne pas agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, le syndicat avait l'obligation de faire preuve de diligence raisonnable pour représenter les droits de l'employé aux termes de la convention collective. Le syndicat a répondu que le cas ne constituait pas un « congédiement », mais bien une mise en disponibilité. C'est pourquoi le syndicat a déclaré que le paragraphe 20a) ne s'appliquait pas et que le paragraphe pertinent était le paragraphe 20b).

Décision : Si on allègue que le geste de l'employeur est un congédiement imposé sous le prétexte d'une mise en disponibilité, la Commission peut déterminer que l'obligation additionnelle du syndicat de faire preuve de diligence raisonnable en vertu de l'alinéa 20a)ii) de la *Loi sur les relations du travail* devrait s'appliquer. La « diligence raisonnable » est le degré de prudence et de compétence auquel on peut s'attendre d'une personne raisonnable dans des circonstances identiques ou similaires. Le représentant a fait preuve de diligence raisonnable lorsqu'il a rencontré l'employé pour examiner ses préoccupations, préparer le grief, enquêter sur les faits, présenter des observations lors du processus de grief, évaluer la force des arguments de l'employeur et des témoins potentiels, et préparer un avis juridique à la lumière des éléments de preuve, des principes juridiques applicables et des conditions de la convention collective. Les dirigeants syndicaux ont examiné l'avis juridique reçu et ont eu la possibilité de poser des questions sur le cas. La Commission a bien établi que le respect des conseils juridiques était une puissante défense contre une plainte voulant que le syndicat ait violé l'article 20 de la *Loi*. Les syndicats ont la discrétion de déterminer s'il faut ou non déposer un grief, le renvoyer à

l'arbitrage ou le retirer ou le régler ultimement avec ou sans le consentement de l'employé visé. La Commission n'a aucune autorité pour évaluer le bien-fondé d'un grief. La compétence de la Commission se limite à déterminer si le syndicat a enfreint ou non ses obligations d'origine législative de représentation de l'employé en conformité avec l'article 20. La Commission a déterminé que l'employé n'avait pas réussi à établir que le syndicat avait agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, ou qu'il n'avait pas fait preuve de diligence raisonnable pour représenter les droits de l'employé aux termes de la convention collective. La demande a donc été rejetée.

Corporation manitobaine des loteries – et – Manitoba Governement and General Employees' Union – et – Meghan Lisoway
Cas n° 259/08/LRA
Le 14 août 2008

RÉVISION ET RÉEXAMEN — La Commission a examiné le document que cherchait à déposer l'employé à titre de nouvel élément de preuve — La Commission a décidé que le nouvel élément de preuve n'établissait pas la validité d'une décision différente ou de la tenue d'une audience et que la demande de révision ne présentait aucun élément pour expliquer pourquoi la Commission devrait réviser ou réexaminer sa décision originale en fonction d'un principe de droit ou d'une question de principe — Demande de révision rejetée — Ordonnance importante.

L'employée a déposé une demande le 14 janvier 2008. La Commission a rejeté sa demande le 20 juin 2008. L'employée a déposé une demande de révision et de réexamen de la décision de la Commission. Elle affirmait que le nouvel élément de preuve qu'elle voulait soumettre à l'examen de la Commission n'était pas disponible ou n'avait pu être obtenu avant le dépôt de la demande originale. L'employeur et le syndicat se sont opposés à la demande.

Décision : L'employée a mis de l'avant le libellé des alinéas a) et b) du paragraphe 17(1) du *Règlement sur les règles de procédure de la Commission du travail*, en vertu duquel la Commission a le droit, à sa discrétion, de réviser ou de réexaminer toute question sur la base de tout nouvel élément de preuve, pourvu qu'on explique quand et comment le nouvel élément de preuve est devenu disponible et si ce dernier est accepté, comment il modifie suffisamment la situation pour mener à une décision différente. Bien que le nouvel élément de preuve soumis par l'employée à l'attention de la Commission existait depuis 2003, la Commission a accepté qu'il n'a pas été découvert par l'employée avant avril 2008, après quoi l'employée a essayé de le déposer à la Commission en mai 2008. Le nouvel élément de preuve comprenait des énoncés publiés dans la section sur le régime de retraite d'un document intitulé *Notice of Contract Ratification* (avis de ratification de la convention collective). La Commission a établi que le contenu du document, dans la section sur le régime de retraite, reflétait le libellé qu'a contenu ultimement l'article 40 de la convention collective de 2003 à 2007. Le libellé avait fait l'objet d'un avis juridique du conseiller juridique du syndicat. Le document ne jetait aucun nouvel éclairage sur les déclarations censément faites à la table de négociation et qui auraient pu éclairer le sens du libellé en litige de la convention collective. L'élément de preuve n'ajoutait rien de différent ou de « nouveau » aux faits présentés et invoqués par la Commission dans son ordonnance de rejet. Le nouvel élément de preuve ne divulguait aucun fait nouveau ou différent qui, à première vue ou autrement, modifierait de manière convaincante la décision de la Commission selon laquelle la décision du répondant de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage n'était pas arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Ayant déterminé que le nouvel élément de preuve n'établissait pas la validité d'une décision différente ou de la tenue d'une audience, la demande de révision ne présentait aucun élément pour expliquer pourquoi la Commission devrait réviser ou réexaminer sa décision originale en fonction d'un principe de droit ou d'une question de principe. La demande de révision et de réexamen a donc été rejetée.

Middlechurch Home of Winnipeg – et – Manitoba Nurses' Union – et – Margaret Doepker
Cas n° 265/08/LRA
Le 15 octobre 2008

PRATIQUE ET PROCÉDURE — ÉLÉMENT DE PREUVE — L'employée a déposé une réfutation des réponses de l'employeur et du syndicat — Les règles de procédure de la Commission ne considèrent pas et ne permettent pas le dépôt d'une réfutation visant la réponse d'une autre partie — La Commission

a exercé son pouvoir discrétionnaire et a examiné la réfutation en tenant compte des faits en cause — Ordonnance importante.

L'employée a déposé une demande de révision et de réexamen de la décision de la Commission visant le rejet de la demande de l'employée qui portait sur le devoir de juste représentation. Le syndicat et l'employeur ont déposé des réponses à la demande dans lesquelles ils affirmaient, entre autres choses, que l'employée n'avait pas indiqué dans sa demande de nouveaux éléments de preuve qui n'étaient pas à la disposition de la Commission, comme l'exige le paragraphe 17(1) du *Règlement sur les règles de procédure de la Commission du travail*, et que, de plus, tous les renseignements contenus dans la demande de révision étaient déjà disponibles au moment du dépôt de la demande originale et qu'ils avaient déjà été examinés par la Commission. L'employée a déposé une réfutation aux réponses en affirmant que, même si elle n'avait soumis aucun nouvel élément de preuve au sens du paragraphe 17(1), elle avait satisfait aux exigences de l'alinéa 17(1)c). L'employeur et le syndicat ont souligné que le *Règlement* ne permettait pas le dépôt d'une réfutation et demandé que la réfutation soit supprimée des dossiers de la Commission et que cette dernière n'en tienne pas compte dans ses délibérations.

Décision : Les règles de procédure de la Commission ne considèrent pas et ne permettent pas le dépôt d'une réfutation visant la réponse d'une autre partie. Toutefois, la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire et a examiné la réfutation. La demande ne contenait aucun élément de preuve au sens des alinéas 17(1)a) et b). La conformité de la demande devait être vérifiée en fonction de l'alinéa 17(1)c) qui indique qu'« en l'absence de tout nouvel élément de preuve, [la demanderesse doit] déposer un exposé concis des raisons pour lesquelles la Commission devrait réviser sa décision, son ordonnance, sa directive ou sa déclaration initiale ». La Commission a déterminé que les observations de la demanderesse étaient essentiellement une reformulation des arguments et des positions qu'elle avait mis de l'avant dans la demande originale et dont la Commission avait tenu compte pour rejeter la demande. Bien que la Commission ait accepté que la demanderesse soit fortement en désaccord avec sa décision, un désaccord avec les conclusions de la Commission ne constitue pas en soi un motif suffisant pour l'annulation d'une ordonnance antérieure de la Commission. Étant donné que la demande n'indiquait pas le dépôt de tout nouvel élément de preuve au sens des alinéas 17(1)a) et b), cette dernière ne justifiait pas autrement la révision ou le réexamen de la décision originale de la Commission en fonction d'un principe de droit ou d'une question de principe. De plus, la décision originale n'établissait pas un précédent qui se traduirait par un arbitrage de principe important qui garantirait une révision d'une décision de la Commission. La demande de révision et de réexamen a donc été rejetée.

Garda Security – et – Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832 - et – Leonard Leganchuk
Cas n° 272/08/LRA
Le 16 janvier 2009

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION — L'agent négociateur n'était pas obligé de déposer tout grief qu'un employé souhaitait déposer en utilisant le libellé exact que l'employé jugeait approprié et le fait que le syndicat signe des griefs au nom des employés ne constitue pas une violation de l'article 20 de la *Loi sur les relations de travail* — Le syndicat n'a pas omis de faire preuve de diligence raisonnable et il a agi avec prudence et compétence pour déterminer que le grief ne serait pas renvoyé à l'arbitrage — Demande rejetée — Ordonnance importante.

L'employé, qui était un agent de sécurité, a reçu un avertissement écrit pour avoir affiché une mauvaise attitude et fait preuve d'insubordination. Le syndicat a déposé un grief qui prétendait que la mesure disciplinaire était injuste, mais il n'était pas prêt de le renvoyer à l'arbitrage. Quelques mois plus tard, l'employeur a prétendu que l'employé avait agi encore une fois de manière inappropriée. L'employeur a offert à l'employé une entente de dernière chance que ce dernier a signée. Une semaine plus tard, l'employé a été congédié pour avoir censément enfreint les conditions de l'entente. Bien que le syndicat ait déposé un grief au nom de l'employé qui prétendait que le congédiement était injustifié, il a indiqué à l'employé qu'il n'était pas prêt à renvoyer le grief à l'arbitrage. L'employé a fait appel des décisions du syndicat en matière de renvoi à l'arbitrage. Le président de la section locale et les dirigeants syndicaux ont tous deux rejeté l'appel. L'employé a déposé une demande en vue d'obtenir une réparation pour une pratique déloyale de travail qui aurait été commise en violation de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*. L'employé a déclaré que les deux griefs déposés ne reflétaient pas ses souhaits de mentionner des articles particuliers de la convention collective qui, à son avis, avaient été enfreints par l'employeur. Il a également déclaré que le syndicat avait signé les griefs en son nom et qu'ainsi, ce dernier

ne s'était pas conformé à l'exigence de la convention collective selon laquelle tous les griefs devaient être signés par l'employé.

Décision : Le syndicat a mené une enquête sur les faits, a interrogé l'employé et a examiné les conditions de la convention collective et de l'entente de dernière chance avant de décider de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage. L'employé a eu recours au processus d'appel interne qui lui donnait la possibilité de faire des observations sur sa position. Aucun élément de preuve n'indiquait que les décisions de ne pas renvoyer les griefs à l'arbitrage étaient fondées sur des mobiles inappropriés, des facteurs non pertinents, la mauvaise volonté, la discrimination ou tout autre comportement interdit par l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*. La Commission a considéré que les griefs ne reflétaient pas le libellé exact que souhaitait l'employé et qu'ils ne faisaient pas référence aux articles de la convention collective qui, à son avis, étaient pertinents. L'article 20 de la *Loi* n'oblige pas un agent négociateur à déposer tout grief souhaité par un employé dans le libellé exact que l'employé juge approprié. De plus, la signature des griefs par le syndicat au nom de l'employé ne constituait pas une violation de l'article 20. Le syndicat n'a pas omis de faire preuve de diligence raisonnable et il a agi avec prudence et compétence pour représenter l'employé et déterminer que le grief ne serait pas renvoyé à l'arbitrage. Le désaccord de l'employé avec la décision du syndicat de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage ne constitue pas en soi une violation de l'article 20 de la *Loi*. La Commission n'a aucune autorité pour évaluer le bien-fondé d'un grief. C'est pourquoi la Commission était convaincue que l'employé n'avait pas réussi à établir que le syndicat avait agi d'une manière qui violait l'article 20 de la *Loi* et a rejeté la demande.

Province du Manitoba – et – Institut professionnel de la fonction publique du Canada – et – John Arthur
Cas n° 30/08/LRA
Le 23 février 2009

PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL — Attitude antisyndicale — Le syndicat a prétendu que la réinstallation de l'employé a été causée par sa récente nomination au poste de président par intérim de la section locale — La Commission a décidé que les actions de l'employeur n'étaient pas motivées par une attitude antisyndicale, mais par des préoccupations légitimes — Ordonnance importante.

L'employé, qui occupait le poste de directeur de la gestion des eaux de la région d'Entre-les-Lacs, a été nommé président par intérim de la section locale du syndicat. Quelques mois plus tard, l'employeur a entrepris une enquête sur des allégations selon lesquelles l'employé avait fait des promesses sans autorisation aux autorités municipales en matière de projets de drainage, qu'il avait exprimé des commentaires désobligeants au sujet de la capacité des employés de réaliser leur mandat et qu'il avait conclu des contrats pour des projets municipaux sans y être autorisé. Aucune mesure disciplinaire n'a été imposée à l'employé, mais certaines de ses fonctions ont été réaffectées et il a été réinstallé. On lui a dit de ne pas se présenter à son ancien bureau sans être accompagné par des représentants de la direction. L'employeur a entrepris une autre enquête sur la plainte de l'employé qui déclarait que le personnel de son ancien bureau disséminait de fausses accusations à son sujet. Le syndicat a déposé une demande en vue d'obtenir une réparation pour une pratique déloyale de travail qui aurait été commise en violation de l'article 17 de la *Loi sur les relations du travail*. Le syndicat a présenté un certain nombre de plaintes qui indiquaient chez l'employeur un comportement conçu pour intimider l'employé depuis sa nomination à la présidence par intérim de la section locale du syndicat.

Décision : L'employé a soutenu que l'employeur avait autorisé la poursuite des diffamations sans entrave à son égard après sa nomination à la présidence par intérim de la section locale du syndicat. La Commission a accepté que l'employeur ne pouvait pas accepter simplement les allégations de l'employé sans mener une enquête appropriée. En ce qui concerne la réaffectation de l'employé, l'employeur avait des préoccupations légitimes à l'égard de son rendement, en particulier en ce qui a trait à des engagements censément non autorisés. L'employeur agissait dans les limites de ses prérogatives patronales pour réaffecter l'employé et lui ordonner de ne pas se présenter à son ancien bureau en raison de l'enquête en cours. En ce qui concerne la plainte de l'employé selon laquelle il n'avait jamais reçu ses dossiers, ni le syndicat ni l'employeur ne savaient où ils étaient rangés. La Commission était convaincue que l'employeur ne visait pas à perturber les activités du syndicat en refusant délibérément à l'employé d'entrer en possession des dossiers. L'employé s'est plaint que l'employeur n'avait pas informé les autres du motif de sa réaffectation. La politique de l'employeur à ce sujet préconisait de ne pas indiquer les motifs d'une réaffectation, en particulier dans le contexte d'une enquête active. L'employé a également exprimé ses préoccupations à l'égard de la durée de l'enquête, qui a commencé au moment de la réaffectation et qui ne s'est pas terminée avant le dernier jour de l'audience de la Commission. L'employeur a expliqué que de nouveaux éléments continuaient d'être révélés. L'employé s'est plaint qu'on ne

l'avait toujours pas interrogé le dernier jour de l'audience de la Commission. La pratique de l'employeur consistait à ne pas interroger l'employé sous enquête avant que tous les renseignements pertinents aient été compilés. La Commission n'était pas prête à commenter la question de l'absence d'une enquête par une partie indépendante, car la question ne fait pas partie des points à examiner qui découlent d'une violation présumée de l'article 17 de la *Loi sur les relations du travail*. L'employé n'a pas été pris à partie lorsque ses frais de transport n'ont pas été remboursés rapidement, car les modifications apportées à la politique de remboursement se sont traduites par le rejet de frais soumis par plusieurs employés. C'est pourquoi la Commission était convaincue que les actions de l'employeur n'étaient pas motivées par une attitude antisyndicale, mais par des préoccupations légitimes. Les explications soumises n'ont révélé aucun motif illégitime de l'employeur, comme le soutenait l'employé. Aussi, la Commission a été convaincue que le syndicat n'avait pas réussi à établir que l'employeur avait enfreint l'article 17 de la *Loi*.

Décisions rendues en vertu du *Code des normes d'emploi*

Dr. Gary Levine Dental Corporation – et – Darlene F. Chimilar
Cas n° 07/08/ESC
Le 30 avril 2008

AVIS — Inconduite volontaire — Pendant un délai de préavis et après une interaction vocale entre l'employeur et l'employée, l'employeur a indiqué à l'employée que sa conduite prouvait le bien-fondé d'un congédiement justifié et qu'elle ne serait pas payée pour le reste du délai de préavis. La Commission était convaincue que les actions de l'employée ne constituaient pas une insubordination volontaire ou une négligence en service — L'employeur et l'employée étaient des participants égaux à l'interaction vocale — La Commission a ordonné à l'employeur de verser un salaire de 1 125 $ tenant lieu de préavis, et a rejeté la demande de l'employée d'attribuer les dépens en vertu du paragraphe 125(5) du *Code des normes d'emploi* — Ordonnance importante.

Le 4 avril 2007, l'employée a remis à l'employeur un avis approprié pour lui indiquer qu'elle quitterait son poste d'aide orthodontiste le 27 avril 2007. Le 19 avril 2007, après certaines interactions vocales avec l'employée au cours de la journée, l'employeur a indiqué à l'employée qu'elle n'avait pas à se présenter au travail pendant le reste du délai de préavis. À la demande de l'employée, l'employeur lui a remis un mémorandum qui soulignait qu'il avait dit à l'employée de ne pas revenir au travail et qu'elle serait rémunérée pour le reste du délai de préavis. À la suite d'un réexamen de la situation, l'employeur a écrit à l'employée pour lui indiquer que sa conduite le 19 avril 2007 prouvait le bien-fondé d'un congédiement justifié, qu'elle ne serait pas payée pour le reste du délai de préavis et que le mémorandum avait été écrit par erreur. L'employée a déposé une demande de versement d'un salaire tenant lieu de préavis.

Décision : Il incombait à l'employeur d'établir, selon la prépondérance des probabilités, que la conduite de l'employée correspondait à l'une ou l'autre des exceptions s'appliquant aux exigences en matière de préavis stipulées à l'article 62 du *Code des normes d'emploi*. L'affirmation d'un « motif valable » pour des mesures disciplinaires ou un congédiement, tel que compris dans le système de *common law*, ne pouvait pas justifier un congédiement sans préavis en vertu du *Code*. En ce qui concerne les événements du 19 avril 2007, la Commission était convaincue que l'employeur n'avait pas satisfait à l'obligation d'établir que l'employée avait adopté une conduite qui constituait une exception aux sens des dispositions du paragraphe 62h) ou 62p) du *Code*. Bien qu'il y ait eu des interactions vocales entre l'employeur et l'employée, ces derniers étaient des participants égaux aux événements de la journée. La Commission a ordonné à l'employeur de verser un salaire de 1 125 $ tenant lieu de préavis et a rejeté la demande de l'employée d'attribuer les dépens en vertu du paragraphe 125(5) du *Code*.

4819633 Manitoba Ltd. faisant affaire sous la raison sociale Dylan O'Connor's Irish Pub and Restaurant – et – Landon Wall
Cas n° 19/08/ESC
Le 7 mai 2008

PREUVE — SALAIRE — Paie de vacances — Admissibilité — L'employeur a contesté la plainte selon laquelle il devait une paie de vacances à l'employé. L'employeur payait l'employé en espèces et ce

dernier signait un reçu — L'employé a affirmé que la signature sur le reçu n'était pas la sienne — La Commission a décidé que la signature était non seulement identique à celle de l'employé sur sa lettre de démission, mais aussi aux signatures apposées sur d'autres documents pendant la période d'emploi de l'employé — La demande de versement de salaire a été rejetée — Ordonnance importante.

PRÉAVIS — Démission — L'employé a affirmé qu'il a signé sa lettre de démission sous la contrainte — La Commission n'accepte pas l'affirmation, étant donné que l'employé n'a jamais soumis une plainte de non-paiement de salaire pour les heures travaillées au cours de ses deux dernières semaines d'emploi — La demande de versement de salaire a été rejetée — Ordonnance importante.

L'employé a déposé une demande de versement de salaire et de paie de vacances. Le directeur de la Division des normes d'emploi a ordonné à l'employeur de verser un salaire de 450,09 $ à l'employé. L'employeur a contesté le montant. L'employé a reçu initialement un chèque de 450,09 $, mais ce dernier a été impayé, car il avait été tiré sur un compte erroné de l'employeur. Après avoir découvert l'erreur, l'employeur a versé 450,09 $ en espèces à l'employé. Ce dernier a reconnu par sa signature qu'il avait été payé en espèces. Deux jours plus tard, l'employé a soumis sa démission par écrit et a clairement reconnu dans la lettre qu'on lui avait payé tous les montants exigibles et que, de plus, qu'il avait reçu en espèces le montant qui lui avait été originalement payé par chèque et que le chèque avait été impayé en raison du non-retrait des fonds du compte de l'employeur.

Décision : La Commission n'a pas accepté l'affirmation de l'employé selon laquelle il avait signé sa lettre de démission sous la contrainte. La Commission a souligné en particulier que l'employé n'avait jamais soumis une plainte de non-paiement de salaire pour les heures travaillées au cours de ses deux dernières semaines d'emploi. Bien que l'employé ait affirmé que la signature qui reconnaissait la réception du paiement en espèces n'était pas la sienne, la Commission était convaincue que la signature était la sienne. La signature était non seulement identique à celle de l'employé sur sa lettre de démission, mais aussi aux signatures apposées sur d'autres documents pendant la période d'emploi de l'employé. La Commission était convaincue que l'employeur avait établi, selon la prépondérance des probabilités, que l'employé avait reçu un paiement en espèces de 450,09 $ de l'employeur à deux moments séparés et qu'il avait reconnu par sa signature qu'il avait reçu le paiement. C'est pourquoi la Commission a décidé que l'appel de l'employeur devrait être autorisé et elle a rejeté la demande de l'employé.

Wally Welechenko faisant affaire sous la raison sociale Wally's Island – et – Ken Booth
Cas n° 13/08/ESC
Le 23 mai 2008

PREUVE — PRATIQUE ET PROCÉDURE — Admissibilité — Éléments de preuve enregistrés sur bande magnétoscopique — L'employé a demandé à la Commission d'accepter des DVD à titre d'éléments de preuve — Les DVD seraient acceptés si l'employé fournissait deux copies de tous les DVD et si un témoin pouvait attester l'authenticité de tous les DVD à partir d'une connaissance de première main — Ordonnance importante.

RÉPARATION — Ajournement de l'audience originale et report à une date ultérieure — L'employé ne s'est pas présenté à la deuxième audience en conformité avec la lettre de la Commission, dont la réception a été reconnue par une confirmation de livraison d'un service de messagerie — La conduite de l'employé était déraisonnable en raison de sa non-conformité aux conditions d'ajournement accordées par la Commission et de son défaut de comparaître à une audience sans avoir demandé un ajournement — La Commission a attribué à l'employeur des dépens de 100 $ en vertu du paragraphe 125(5) du *Code des normes d'emploi* — Ordonnance importante.

L'employeur a déposé une plainte contre l'employeur. La Commission a tenu une audience à laquelle ont participé les deux parties. Au début de l'audience, l'employé a demandé que la Commission accepte et visualise certains DVD qui décrivaient censément les activités de l'employé pendant sa période d'emploi. La Commission a entendu des présentations de l'employé et de l'employeur au sujet de l'admissibilité des DVD. La Commission a indiqué aux deux parties que l'audience serait ajournée pour que l'employé soumette deux copies de tous les DVD qu'il avait obtenus de la Commission des accidents du travail. De plus, la Commission a indiqué à l'employé qu'il devait aussi produire un témoin qui pourrait attester l'authenticité de tous les DVD à partir d'une connaissance de première main lors de la nouvelle audience prévue.

La Commission a reconvoqué l'audience, où l'employé ne s'est pas présenté en conformité avec la lettre de la Commission, dont la réception a été reconnue par une confirmation de livraison d'un service de messagerie. Dans le présent cas, la Commission était convaincue que la conduite de l'employé à son égard était déraisonnable, étant donné la non-conformité de ce dernier aux conditions d'ajournement accordées par la Commission et de son défaut de comparaître à une audience sans avoir demandé un ajournement. La Commission a donc confirmé la demande de l'employeur de lui attribuer des dépens de 100 $ en vertu du paragraphe 125(5) du *Code des normes d'emploi*.

Lor-No Holdings Inc. faisant affaire sous la raison sociale Nolan's Home Furnishings – et – Guy Arnott
Cas n° 40/08/ESC
Le 6 juin 2008

SALAIRE — Commission — Taux de salaire — L'employeur était en désaccord avec la demande du vendeur selon laquelle il devait recevoir une commission de 1 % sur les ventes en magasin — Les conditions de la relation d'emploi n'avaient pas été mises par écrit — La Commission a déterminé que l'entente voulant que l'employé reçoive un salaire fixe garanti était conforme avec l'affirmation de l'employeur selon laquelle il n'y avait aucune entente sur le versement d'une commission de 1 % sur les ventes en magasin — La demande de paiement d'une commission de 1 % sur les ventes en magasin et d'une paie de vacances a été rejetée — Ordonnance importante.

Embauché à titre de vendeur, l'employé a démissionné de son travail. L'employeur et l'employé n avaient pas établi les conditions de la relation d'emploi par écrit. Les parties ne contestaient pas que l'employeur avait accepté de payer à l'employé un salaire garanti de 3 000 $ par mois et que si l'employé générait des ventes à l'extérieur du magasin grâce à ses contacts externes, l'employeur lui verserait une commission de 7 % sur de telles ventes. Le seul différend entre les parties visait l'existence d'une entente sur le versement d'une commission de 1 % sur les ventes en magasin. L'employeur a affirmé qu'il n'y avait aucune entente du genre, tandis que l'employé prétendait le contraire.

Décision : L'employé n'a pas demandé spécifiquement une commission de 1 % sur les ventes en magasin qu'il avait générées au cours de ses trois derniers mois d'emploi. La Commission a déterminé que l'entente entre les parties indiquant que l'employé devait recevoir 3 000 $ par mois à titre de salaire fixe garanti était conforme à la déclaration de l'employeur selon laquelle il n'y avait aucune entente pour payer une commission de 1 % sur les ventes en magasin. C'est pourquoi la Commission était convaincue que l'employeur avait établi, selon la prépondérance des probabilités, qu'aucune entente n'avait été conclue avec l'employé au sujet du paiement d'une commission de 1 % sur les ventes en magasin. La Commission a déterminé que l'employé n'était pas admissible à recevoir d'autres montants de l'employeur et sa demande de paiement d'une commission de 1 % sur les ventes en magasin et d'une paie de vacances a été rejetée.

Girton Management Ltd. – et – Shari Voth
Cas n° 105/08/ESC
Le 19 juin 2008

SALAIRE — AVIS — Intention de départ volontaire — Après avoir envoyé un préavis de deux semaines, l'employée a offert de travailler à temps partiel — L'employeur n'a pas congédié l'employée en n'acceptant pas sa proposition de continuer de travailler à temps partiel — L'employée a formé l'intention subjective et nécessaire de quitter son emploi, puis elle a objectivement concrétisé cette intention lorsqu'elle a obtenu, accepté et occupé un emploi chez un nouvel employeur — La demande de salaire tenant lieu de préavis a été rejetée — Ordonnance importante.

L'employée a envoyé un préavis minimum de deux semaines de son intention de quitter son emploi chez l'employeur. Elle a été embauchée par un nouvel employeur au cours de la semaine qui a suivi sa dernière journée d'emploi. L'employée et l'employeur ont discuté de la poursuite d'une relation d'emploi sur des bases limitées après son dernier jour de travail. L'employeur a indiqué à l'employée que l'arrangement qu'elle proposait était irréalisable parce qu'il aurait des incidences négatives sur l'établissement du calendrier de travail des autres employés, en particulier les personnes employées à temps plein.

Décision : Bien qu'il ait été approprié pour l'employeur et l'employée de chercher à prendre d'autres dispositions pour un travail occasionnel ou à temps partiel, de telles discussions n'ont pas modifié la qualification juridique de l'intention de départ volontaire de l'employée. Conformément aux principes de droit acceptés en matière de départ volontaire, l'employée a formé l'intention subjective et nécessaire de quitter son emploi, puis elle a objectivement concrétisé cette intention lorsqu'elle a obtenu, accepté et occupé un emploi chez un nouvel employeur. La Commission était convaincue que l'employeur n'avait pas accepté initialement de poursuivre la relation d'emploi en ne faisant travailler l'employée que les lundis ou les lundis et les mardis, comme le soutenait l'employée, et qu'il avait ensuite changé d'idée au sujet d'un tel arrangement, mettant fin ainsi à la relation d'emploi. La Commission a accepté l'élément de preuve de l'employeur aux termes duquel, pour des motifs d'établissement de calendrier de travail bien fondés, il ne pouvait pas accommoder l'horaire de travail à temps partiel proposé par l'employée. Elle a également accepté qu'en n'adoptant pas la proposition de l'employée, l'employeur n'a pas mis fin à l'emploi de cette dernière. La Commission a déterminé que l'employeur avait satisfait, selon la prépondérance des probabilités, à l'obligation de ne pas mettre fin à l'emploi de l'employée et que l'employée avait quitté son emploi en envoyant un préavis approprié. Ayant quitté son emploi, l'employée n'était pas admissible à recevoir d'autres montants à titre de salaire de l'employeur et par conséquent, sa demande de salaire tenant lieu de préavis a été rejetée.

Dominion Window & Door Ltd. – et – Gene Kishensky
Cas n° 106/08/ESC
Le 8 juillet 2008

PRÉAVIS — PREUVE — Charge de la preuve — L'employeur a contesté une ordonnance de paiement d'un salaire tenant lieu de préavis, car l'employé était coupable d'inconduite volontaire, de désobéissance et d'insubordination — La Commission a conclu du défaut de témoigner de l'employé que ce dernier ne pouvait pas mettre en doute le bien-fondé ou la validité de la preuve de l'employeur — La Commission a décidé que l'employeur avait satisfait, selon la prépondérance des probabilités, à l'obligation d'établir que la conduite de l'employé constituait une exception aux sens des dispositions du paragraphe 62h) ou 62p) du *Code des normes d'emploi* — Ordonnance importante.

Le directeur de la Division des normes d'emploi a ordonné à l'employeur de verser à l'employé un montant de 4 937,46 $ à titre de salaire tenant lieu de préavis. L'employeur a contesté le paiement en mettant de l'avant que l'employé n'était pas admissible à recevoir un salaire tenant lieu de préavis parce que, le jour de son congédiement, l'employé a été coupable d'« inconduite volontaire », de « désobéissance » ou d'« insubordination ».

Décision : Au cours de son dernier jour d'emploi, l'employé a confronté le gestionnaire de projet. Selon les éléments de preuve soumis par le gestionnaire de projet, la Commission a déterminé que les déclarations, les actions et la conduite de l'employé constituaient une inconduite volontaire, ainsi qu'un acte de désobéissance et d'insubordination. La Commission était également convaincue que la conduite de l'employé constituait un affront à l'autorité de l'employeur dans les circonstances de fait prédominantes et qu'elle était volontaire, délibérée ou intentionnelle. L'employé a choisi de ne pas témoigner. Par conséquent, la Commission a conclu une inférence défavorable du défaut de témoigner de l'employé, à savoir que le contenu du témoignage de ce dernier n'aurait pas mis en doute le bien-fondé ou la validité de la preuve de l'employeur. C'est pourquoi la Commission a déterminé que l'employeur avait satisfait, selon la prépondérance des probabilités, à l'obligation d'établir que la conduite de l'employé constituait une exception aux sens des dispositions du paragraphe 62h) ou 62p) du *Code des normes d'emploi*. Par conséquent, l'employé n'était pas admissible à recevoir de l'employeur un salaire tenant lieu de préavis et sa demande a donc été rejetée.

JMJ Fashions Inc. – et – Louisa Espiritu
Cas n° 55/08/ESC
Le 8 juillet 2008

CONGÉDIEMENT — PRÉAVIS — Démission — Le président de l'entreprise et l'employée en congé pour raisons médicales ont discuté du retour au travail de cette dernière — L'employée mettait de l'avant que le président lui a dit que si elle ne retournait pas immédiatement au travail, il serait obligé de la congédier — Selon la prépondérance des probabilités, la Commission n'a pas accepté la version des

faits de l'employée, mais elle a accepté que cette dernière avait été offensée que l'employeur embauche une autre personne — Elle a exprimé son intention de démissionner et a enlevé ses effets personnels du lieu de travail, établissant ainsi les éléments subjectifs et objectifs nécessaires pour indiquer une démission — La demande de salaire tenant lieu de préavis a été rejetée.

L'employée était en congé pour des raisons médicales. Son absence avait des effets adverses sur la production, car elle était la seule patronnière de l'employeur. Bien que le médecin lui ait dit de ne pas se rendre au travail, elle s'est présentée au lieu de travail. Sur place, elle a eu une discussion animée avec le président de l'entreprise. Ils avaient des souvenirs différents de l'événement. Le président a témoigné qu'il avait besoin de toute urgence d'un travail de patronnage. Il a suggéré diverses options afin de permettre à l'employée de travailler tout en reconnaissant la nécessité de son rétablissement. Lorsque l'employée a refusé les options proposées, le président lui a dit qu'il devrait embaucher une autre personne pour faire le travail si l'employée ne pouvait se présenter au travail. Il a indiqué qu'elle est devenue vexée et est sortie du bureau en déclarant qu'elle prendrait sa retraite si c'était le souhait du président. Il a nié de l'avoir congédiée. D'un autre côté, l'employée a nié que le président lui avait proposé divers arrangements. Elle a témoigné que, dès le début de leur réunion, il s'est mis à crier et à lui dire qu'elle était en congé depuis déjà un mois. Selon l'employée, il a ajouté que si elle ne se présentait pas au travail après la fin de semaine, il embaucherait une autre personne et serait dans l'obligation de la licencier. L'employée a déposé une plainte à la Division des normes d'emploi en demandant un salaire tenant lieu de préavis. Le directeur de la Division des normes d'emploi a ordonné à l'employeur de verser un salaire de 6 384,48 $ tenant lieu de préavis à l'employé. L'employeur a interjeté appel de la décision en affirmant que l'employée avait quitté volontairement son emploi.

Décision : Selon la prépondérance des probabilités, la Commission n'a pas accepté que le président ait dit à l'employée qu'il était obligé de la licencier. Il était sous pression en raison des exigences de la production et voulait que l'employée retourne au travail. Il était inconcevable qu'il ait commencé la discussion en criant et en lui disant qu'il devrait la licencier si elle ne retournait pas immédiatement au travail. Au contraire, la Commission était convaincue que l'employée avait supposé que son emploi était menacé en raison du commentaire du président sur l'embauche d'une autre personne si l'employée ne pouvait pas reprendre ses fonctions. Elle a été profondément offensée qu'il songe à embaucher une autre personne et elle a indiqué qu'elle prendrait plutôt sa retraite. Bien qu'elle ait nié que le président avait suggéré divers arrangements, la Commission a observé que le gestionnaire de l'atelier de coupe, qui était un témoin fiable, a témoigné qu'il a demandé à l'employée si on lui avait dit qu'elle était congédiée et qu'elle lui a répondu qu'elle le supposait. La Commission était convaincue que le président n'a pas dit directement à l'employée qu'elle était congédiée ou licenciée. Elle a peut-être supposé que c'était le sens de paroles du président, mais la Commission a accepté que l'ensemble des éléments de preuve, selon la prépondérance des probabilités, ne se traduisait pas par la conclusion qu'il avait prononcé les mots présumés. Bien que l'employeur ait embauché une travailleuse suppléante, il l'a fait pour satisfaire à ses exigences de production et cela n'a pas mené la Commission à conclure qu'il a mis fin à l'emploi de l'employée. La Commission a également observé que toute confusion au sujet d'une cessation d'emploi a été certainement dissipée le jour ouvrable suivant lorsque l'employée est retournée au travail pour prendre ses effets personnels. Le directeur général l'a rencontrée et lui a demandé expressément de revenir au travail. Elle lui a déclaré clairement qu'elle ne reviendrait pas en raison de son traitement mesquin par le président de l'entreprise. La fin de la relation d'emploi a été clairement exprimée par l'employée et non par l'employeur. La Commission a accepté que l'employée a indiqué qu'elle prendrait sa retraite et qu'elle a ainsi exprimé son intention de démissionner. Elle a confirmé qu'elle ne retournerait pas au travail et après avoir enlevé ses effets personnels du lieu de travail, elle n'y est pas revenue. Ces faits soutiennent la conclusion qu'elle a quitté son emploi en établissant les éléments subjectifs et objectifs nécessaires pour indiquer une démission. Comme la Commission a déterminé que l'employée avait quitté son emploi, elle n'était pas admissible à un salaire tenant lieu de préavis.

FCL Enterprises Co-Operative faisant affaire sous la raison sociale The Marketplace in North Kildonan – et – Kenneth Bob Mazur
Cas n° 215/08/ESC
Le 15 août 2008

PRÉAVIS — Inconduite volontaire — Bien que les paroles menaçantes adressées par l'employé au gestionnaire n'aient pas constitué un acte de violence au travail aux termes de l'alinéa 62(1)h) du *Code des normes d'emploi*, elles constituaient une inconduite volontaire dans le contexte d'autres

événements — L'employeur à satisfait à l'obligation de prouver que l'employé a eu une conduite interdite en vertu de l'alinéa 62(1)h) du *Code* et qu'il était autorisé à congédier l'employé sans préavis.

PREUVE — Charge — Lorsqu'un employeur a recours aux exceptions prévues à l'article 62 du *Code des normes d'emploi*, il lui incombe de déposer des preuves juridiques qui démontrent que le cas est une exception — Un seul incident d'inconduite volontaire ou d'insubordination serait suffisant pour éliminer l'exigence de donner un préavis en vertu de l'article 61 du *Code*.

L'employeur a congédié l'employé censément pour avoir agi de manière agressive et crié au chef du rayon de boulangerie. On lui a ordonné de quitter immédiatement les lieux. L'employé a continué de crier au gérant du magasin et au chef du rayon d'épicerie. Il a ensuite déposé une demande de versement d'un salaire de 4 460,80 $ tenant lieu de préavis. L'employeur a indiqué que l'employée n'était pas admissible à recevoir un salaire tenant lieu de préavis parce qu'il était coupable d'inconduite volontaire, de désobéissance ou de négligence volontaire dans son travail et que, de plus, il avait agi de manière violente au travail. Il a ajouté que l'affrontement avec le chef du rayon de boulangerie constituait en soi un motif suffisant de congédiement, tout en soulignant que le dossier de l'employé indiquait qu'il avait fait l'objet d'avertissements et de mesures disciplinaires dans le passé.

Décision : Lorsqu'un employeur a recours aux exceptions prévues à l'article 62 du *Code des normes d'emploi*, il lui incombe de déposer des preuves juridiques qui démontrent que le cas est une exception. Un seul incident d'inconduite volontaire ou d'insubordination serait suffisant pour éliminer l'exigence de donner un préavis en vertu de l'article 61 du *Code*. L'employeur a présenté des éléments de preuve portant sur des incidents antérieurs auxquels a participé l'employé qui ne pouvaient pas en soi constituer une violation de l'alinéa 62(1)h) du *Code*. Ces incidents n'avaient aucun lien opportun à la journée du dernier incident. Toutefois, ces éléments de preuve pouvaient aider la Commission à évaluer la crédibilité et établir que l'employeur a été préoccupé de la conduite de l'employé pendant une période prolongée. L'existence de politiques d'entreprise et les nombreux avertissements de l'employeur au sujet d'autres comportements inacceptables ont révélé que la conduite de l'employé n'était pas « tolérée » par l'employeur et que les actions de l'employé n'étaient pas « tombées du ciel ». En ce qui concerne les événements de la journée en question, la Commission étaient convaincue que les éléments de preuve établissaient trois infractions à l'alinéa 62(1)h) du *Code* par l'employé. Premièrement, il a fait preuve de désobéissance et d'insubordination lorsqu'il refusé de déplacer une palette sur l'ordre du chef du rayon laitier, une personne ayant autorité de lui demander. Deuxièmement, il a fait preuve d'insubordination lorsqu'il n'a pas quitté immédiatement les lieux lorsqu'on lui a ordonné de le faire. La Commission a accepté que l'employé a fait des observations au chef du rayon de boulangerie après qu'on lui a dit de quitter les lieux. Elle a également accepté que l'employé a donné un coup de pied dans une porte avec ses bottes à embout d'acier après qu'on lui a dit qu'il était suspendu en raison de l'incident avec la palette. Troisièmement, l'employé a fait un commentaire menaçant au chef du rayon d'épicerie. La Commission a donc conclu que, la journée en question, l'employé avait fait preuve d'insubordination. Bien qu'on ait pu soutenir que les paroles menaçantes n'aient pas constitué un acte de violence au travail aux termes de l'alinéa 62(1)h) du *Code*, la Commission n'avait pas à rendre une décision sur cette question parce que les commentaires constituaient une inconduite volontaire (intentionnelle et délibérée) dans le contexte d'autres événements. Pour ces motifs, l'employé a eu une conduite interdite en vertu de l'alinéa 62(1)h) du *Code*. L'employeur a satisfait à son obligation et avait le droit de congédier l'employé sans préavis.

Bright Futures Day Care – et – Chalene Filz
Cas n° 108/08/ESC
Le 25 novembre 2008

PRATIQUE ET PROCÉDURE — SALAIRE — Heures supplémentaires — L'employée a demandé le paiement des heures supplémentaires pour une période de 14 mois — La Commission a décidé que la demande de paiement des heures supplémentaires devait être limitée à la période de six mois qui a immédiatement précédé la cessation d'emploi — Ordonnance importante.

PREUVE — SALAIRE — Heures supplémentaires — La documentation soumise par l'employée en appui à sa demande de paiement des heures supplémentaires contenait des incompatibilités et des erreurs qui ont soulevé des questions de fiabilité — Les calculs de l'employeur et les feuilles de paie présentaient des renseignements plus exacts — La Commission était convaincue, selon la prépondérance des

probabilités, qu'aucun paiement des heures supplémentaires n'était dû à l'employée — La demande relative au temps supplémentaire a été rejetée — Ordonnance importante.

Le directeur de la Division des normes d'emploi a rejeté la demande de paiement des heures supplémentaires présentée par l'employée pour la période du 2 septembre 2006 à la date de sa cessation d'emploi, le 21 novembre 2007. L'employée a contesté l'ordonnance de rejet et a renvoyé la question à la Commission.

Décision : La demande de paiement des heures supplémentaires déposée par l'employée était limitée à la période de six mois qui a immédiatement précédé la cessation de son emploi, en conformité avec l'alinéa 96(2)a) du *Code des normes d'emploi*. L'employée avait donc le droit de déposer une demande pour la période du 21 mai 2007 au 21 novembre 2007. La documentation soumise par l'employée en appui à sa demande de paiement des heures supplémentaires contenait des incompatibilités et des erreurs qui ont soulevé de sérieuses questions de fiabilité. Les explications offertes par l'employée dans son témoignage sur les heures supplémentaires visées par sa demande n'étaient pas « en harmonie avec la prépondérance des probabilités qu'une personne pratique et informée reconnaîtrait à juste titre comme étant raisonnables à l'endroit indiqué et aux conditions établies ». La Commission a accepté que les calculs de l'employeur et les feuilles de paie présentaient des renseignements plus exacts sur les heures travaillées par l'employée. C'est pourquoi l'employée n'a pas convaincu la Commission, selon la prépondérance des probabilités, qu'un paiement des heures supplémentaires lui était dû pour la période du 21 mai 2007 au 21 novembre 2007. La demande relative au temps supplémentaire a donc été rejetée.

Legacy Hotels Corporation faisant affaire sous la raison sociale Fairmont Winnipeg – et – Colleen Labelle
Cas n° 41/08/ESC
Le 15 décembre 2008

SALAIRE — EXCLUSIONS — Heures supplémentaires — Fonctions de direction — La directrice adjointe des banquets bénéficiait d'un pouvoir de surveillance et a assumé le rôle de directrice des banquets en l'absence du directeur, mais elle avait un rôle subalterne et n'exerçait pas principalement des fonctions de direction — L'employée était admissible au paiement des heures supplémentaires — Il s'agit de la première décision qui traite de l'exemption des postes de direction aux termes de l'alinéa 2(4)b) du *Code des normes d'emploi*.

PRATIQUE ET PROCÉDURE — EXCLUSIONS — Fonctions de direction — Chose jugée — La directrice adjointe des banquets a déposé une demande de paiement des heures supplémentaires — L'employeur a soumis une décision antérieure de la Commission aux termes de laquelle les personnes occupant un poste de direction de même niveau n'avaient pas été reconnues comme des employés en vertu de la *Loi sur les relations du travail* — Étant donné que des motifs écrits n'ont pas été publiés pour l'ordonnance antérieure, la Commission ne pouvait pas établir une justification pour la décision antérieure.

Après la démission de l'employée du poste de directrice adjointe des banquets, elle a déposé une plainte à l'effet que l'employeur ne lui avait pas versé un paiement pour ses heures supplémentaires. La Division des normes d'emploi a déterminé qu'elle avait droit à un salaire de 1 664,71 $ pour les heures supplémentaires. L'employeur a fait appel de l'ordonnance en indiquant que l'employée avait « exercé principalement des fonctions de direction » aux termes du paragraphe 2(4) du *Code des normes d'emploi* et que la durée normale du travail et les dispositions relatives aux heures supplémentaires ne s'appliquaient pas à son emploi.

Décision : Il s'agit de la première décision de la Commission qui traite de l'exemption des postes de direction entrée en vigueur le 30 avril 2007. L'alinéa 2(4)b) du *Code des normes d'emploi* établit un seuil élevé pour l'exclusion d'employés de l'application des dispositions relatives à la durée du travail et aux heures supplémentaires sur la base de l'exercice principal de fonctions de direction.

La Commission a examiné la position de l'employeur au sujet d'une décision antérieure de la Commission qui avait déterminé que les personnes occupant le poste de superviseur-concierge Fairmont Gold n'étaient pas des employés au sens de la *Loi sur les relations du travail*. L'employeur a souligné que les postes de superviseur-concierge et de directrice adjointe des banquets étaient au même niveau de direction au sein de l'organisation et que les deux visaient principalement l'exercice de fonctions de direction. La Commission a pris note qu'aucun motif écrit n'accompagnait l'ordonnance antérieure et qu'aucune constatation de fait n'était précisée dans

l'ordonnance. C'est pourquoi les membres de la Commission chargés de la présente audience ne pouvaient pas déterminer une justification de la décision des membres chargés de l'audience antérieure. Bien que les tribunaux administratifs doivent s'efforcer d'assurer l'uniformité et la prévisibilité de leurs décisions, les membres chargés d'une audience avaient l'obligation d'examiner les faits et de les appliquer au cas présenté en fonction des dispositions législatives applicables.

Bien que l'employée ait bénéficié d'un pouvoir de surveillance, elle a principalement suivi les politiques et les lignes directrices normales de l'entreprise à l'élaboration desquelles elle n'avait pas participé. Elle jouait un rôle relativement subalterne au sein d'une organisation qui employait un certain nombre de gestionnaires de niveau supérieur. Les fonctions de l'employée étaient similaires à celles des agents de maîtrise pour lesquels la Commission a toujours répugné à appliquer l'exclusion des postes direction prévue dans la *Loi sur les relations du travail*. Bien que l'employée ait exercé certaines fonctions de direction, elle n'a pas principalement exercé ces fonctions, qui visaient principalement des tâches de moindre importance que les tâches importantes d'embauche, de congédiement, de promotion, de rétrogradation, d'imposition de mesures disciplinaires importantes, d'élaboration des politiques, d'établissement du budget et de négociation collective. La Commission n'a pas tenu compte du fait que l'employée a occupé le poste de directrice des banquets en l'absence du directeur. Néanmoins, la Commission n'était pas convaincue que ces éléments étaient suffisants pour soutenir la conclusion que l'employée avait exercé principalement des fonctions de direction. Par conséquent, la Commission a confirmé l'ordonnance de la Division des normes d'emploi qui exigeait que l'employeur verse un paiement pour les heures supplémentaires de l'employée.

Maxim Transportation Services Inc – et – Howard Whatman
Cas n° 434/07/ESC
Le 11 mars 2009

PRÉAVIS — Exceptions légales — Le directeur des ventes a choisi délibérément de ne pas fournir des données statistiques sous la forme exigée malgré que l'employeur lui ait donné plusieurs avertissements verbaux et deux avertissements écrits — La conduite du directeur des ventes était conforme aux exceptions légales stipulées dans les paragraphes 62h) et 62p) du *Code des normes d'emploi* — L'employé n'était pas admissible à un salaire tenant lieu de préavis — Ordonnance importante.

L'employeur s'est vu imposer l'obligation de verser un salaire de 2 999,58 $ tenant lieu de préavis. L'employeur a contesté le paiement en soutenant que l'employé, qui était directeur des ventes pour l'Ouest du Canada, n'était pas admissible à un préavis parce que son congédiement était visé par les exceptions relatives au préavis stipulées dans les paragraphes 62h) et 62p) du *Code des normes d'emploi*. L'employeur a souligné qu'il avait assigné à l'employé des tâches que celui-ci a refusé ou négligé d'accomplir au point où sa conduite constituait une inconduite volontaire, un acte de désobéissance ou, à titre subsidiaire, un acte d'insubordination. Les responsabilités de l'employé comprenaient l'offre d'un leadership et d'un accompagnement professionnel, la mise en oeuvre du programme de vente de l'employeur et la préparation des statistiques et données de vente pertinentes. L'employeur a indiqué qu'il a fini par planifier une conférence sur les ventes que l'employé aurait dû planifier. De plus, l'employeur a mentionné que l'employé ne gérait pas les aspects statistiques de l'exploitation de l'entreprise. À plusieurs reprises, l'employé n'a pas soumis l'information requise ou il ne l'a pas soumise dans les délais prescrits. L'employeur a averti l'employé par écrit que son emploi était en péril à deux reprises. Peu de temps après le deuxième avertissement, l'employeur a rencontré l'employé. Ce dernier a présenté un plan de rendement des ventes qui, selon l'employeur, ne satisfaisait pas aux exigences précisées dans une note de service antérieure. À ce moment, l'employeur a congédié l'employé sans préavis. L'employé a déposé une demande de paiement de salaire tenant lieu de préavis.

Décision : Le refus de l'employé de fournir les renseignements exigés sous la forme requise constituait une inconduite volontaire, un acte de désobéissance ou une négligence en service volontaire qui n'était pas toléré par l'employeur. Il n'y avait aucun doute que l'employé connaissait exactement ce qu'on exigeait de lui parce que ses tâches lui avaient été communiquées verbalement et par écrit. L'employé l'a reconnu lorsqu'il a déclaré à la Commission qu'il ne voyait pas la nécessité de compiler de nouveau des renseignements que l'employeur possédait déjà. Il a également manqué de fournir des explications suffisantes qui justifieraient son refus constant de faire son travail comme on lui demandait. Bien qu'il ait eu de la difficulté à obtenir certains renseignements, il n'a pas traité adéquatement l'absence des autres renseignements demandés dans le format exigé. La Commission a conclu que l'employé a choisi délibérément de ne pas faire ce qu'on exigeait précisément de lui

même après avoir été averti par écrit qu'il serait congédié sans préavis à moins de satisfaire immédiatement aux exigences de rendement des visites de vente en fonction des normes précisées et de soumettre un plan détaillé. La Commission a conclu que l'employeur avait satisfait à l'obligation d'établir, selon la prépondérance des probabilités, que la conduite de l'employé était conforme aux exceptions légales stipulées dans les paragraphes 62h) et 62p) du *Code des normes d'emploi* et que ce dernier n'était pas admissible à recevoir un salaire tenant lieu de préavis. Par conséquent, sa demande de salaire tenant lieu de préavis a été rejetée.

5614547 Manitoba Ltd. faisant affaire sous la raison sociale Viking Hotel – et – Pam Isfeld
Cas n° 306/08/ESC
Le 17 mars 2009

PRÉAVIS — SALAIRE — Vente de l'entreprise — L'employée a travaillé pour l'ancien propriétaire de l'entreprise pendant huit ans et pour le nouveau propriétaire pendant quatre périodes de travail, après quoi elle n'a pas obtenu d'autres périodes de travail — Lorsqu'un employé est immédiatement réembauché, l'acheteur de l'entreprise est responsable de fournir un préavis à tout employé ultimement congédié — Selon l'article 5 du *Code des normes d'emploi*, l'emploi de l'employée était réputé continu et ininterrompu et selon le paragraphe 61(2) du *Code*, elle avait droit à six semaines de salaire tenant lieu de préavis.

Les anciens propriétaires de l'hôtel ont indiqué à leurs employés que l'employeur avait accepté la réembauche de tous les employés. Selon l'employée, elle a continué d'exercer ses fonctions de vérificatrice de nuit pendant quatre périodes de travail pour les nouveaux propriétaires, après quoi un des gestionnaires lui a dit qu'elle était « mise en disponibilité ». Plus tard, elle a rencontré l'employeur qui lui a dit que son poste de vérificatrice de nuit serait occupé par un membre du groupe de propriétaires, mais qu'elle pourrait bénéficier de périodes de travail dans la salle à manger. À la suite de la rencontre, le nom de l'employée n'a jamais été inscrit à l'horaire de travail et on ne lui a offert aucune période de travail. L'employée a soutenu qu'elle travaillait pour l'employeur et qu'on a mis fin à son emploi sans préavis. L'employeur a soutenu qu'il n'était pas responsable de verser un salaire tenant lieu de préavis, car il n'avait pas embauché l'employée.

Décision : L'employeur a soutenu qu'il n'avait pas conclu une entente en vue réembaucher les employés malgré le libellé explicite de la convention d'achat-vente qui stipulait que « l'acheteur soumettra des offres d'emploi à tous les employés du vendeur où chacun des emplois offerts doit être assujetti aux mêmes conditions générales qui prévalaient dans l'entente entre le vendeur et chacun des employés ». L'employeur n'avait aucune explication raisonnable de l'écart entre son témoignage oral et les dispositions de la convention d'achat-vente. L'employée a témoigné d'une manière directe et conforme à la vérité et la Commission a accepté son affirmation selon laquelle qu'elle a continué de travailler à l'hôtel après la vente de l'entreprise. Elle a également accepté que l'employée a été congédiée sans préavis et que la vague déclaration de la possibilité de périodes de travail dans la salle à manger ne représentait pas une offre d'emploi sérieuse ou véritable à des conditions générales équivalentes ou supérieures aux conditions qui s'appliquaient à son emploi avant la vente de l'entreprise. Lorsque l'employée a été immédiatement réembauchée par l'entreprise, l'acheteur de l'entreprise était responsable de lui fournir un préavis s'il mettait ultimement fin à l'emploi de cette dernière. Loin de constituer un avis de cessation d'emploi, l'avis aux employés des anciens propriétaires confirmait que tous ces derniers seraient réembauchés par les nouveaux propriétaires. Un tel avis était la confirmation d'un maintien des emplois au lieu de la confirmation d'une cessation d'emploi. Si l'employeur souhaitait mettre fin à l'emploi d'une employée qui a travaillé pour l'employeur après la vente de l'entreprise, il avait l'obligation d'envoyer un avis de cessation d'emploi ou de payer un salaire tenant lieu de préavis. Selon l'article 5 du *Code des normes d'emploi*, l'emploi de l'employée était réputé continu et ininterrompu. Elle a travaillé à l'hôtel pendant environ huit années, qui comprenaient des périodes de travail avant et après la vente de l'entreprise. L'employeur a mis fin à l'emploi de l'employée sans préavis et, aux termes du paragraphe 61(2) du *Code*, elle avait droit à six semaines de salaire tenant lieu de préavis.

Décisions rendues en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*

Barkman Concrete Ltd. – et – Ben Krahn
Cas n° 27/08/WSH
Le 14 août 2008

CONGÉDIEMENT — Preuve *prima facie* — Les éléments de preuve cohérents présentés par les témoins de l'employeur indiquaient que la décision de mettre fin à l'emploi de l'employé n'était pas liée à des plaintes relatives à des questions de sécurité, mais qu'elle était liée à l'attitude négative de l'employé et à ses relations avec les autres — L'employé n'a pas réussi à établir une preuve *prima facie* aux termes du paragraphe 42.1(4) de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* — L'appel a été rejeté.

En mai 2007, l'employeur a congédié l'employé en raison de son attitude négative continue à l'égard de toute annonce ou question relative aux politiques de l'entreprise. Quatre mois après le début de la période de préavis, l'employé a déposé une plainte de mesure discriminatoire qui affirmait qu'il avait été congédié en contravention à la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*. Il prétendait qu'on l'avait forcé à signer un manuel de sécurité en 2002, qu'il avait mis de l'avant un problème relatif au caractère dangereux de pales de ventilateur en 2004 et qu'on l'avait accusé de téléphoner à la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail pour qu'elle envoie un agent sur le lieu de travail en 2006. Le directeur de la Division a conclu que son congédiement était lié à son comportement au travail et non au fait qu'il avait soulevé des questions de sécurité et d'hygiène du travail. L'employé a interjeté appel de la décision auprès de la Commission.

Décision : Le paragraphe 42.1(4) de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* est caractérisé de manière appropriée comme une disposition qui « renverse la charge de la preuve ». Une fois qu'un travailleur établit que les conditions stipulées aux alinéas a) et b) ont été respectées, la charge de la preuve passe à l'employeur ou au syndicat, qui doit prouver, selon la prépondérance des probabilités, que la décision d'adopter une mesure discriminatoire n'a pas été influencée par la conduite du travailleur aux termes d'un des motifs protégés stipulés dans le paragraphe 42(1) de la *Loi*. Toutefois, la présomption et le renversement de la charge de la preuve ne s'appliquent que si on établit d'abord une preuve *prima facie*. Une telle preuve comprend deux éléments, soit le fait qu'une mesure discriminatoire a été adoptée contre un employé et le fait que le travailleur a adopté une ou plusieurs conduites stipulées aux alinéas a) à h) du paragraphe 42(1) de la *Loi*. Un lien opportun entre un des événements décrits au paragraphe 42(1) et la mesure discriminatoire doit très probablement être évident dans le matériel soumis. Dans le cadre du présent appel, le congédiement constituait une mesure discriminatoire. L'employé croyait qu'on l'avait accusé injustement et il ressentait le besoin de montrer que les « accusations » portées contre lui n'étaient pas véritables. Il croyait que l'événement survenu en 2002 était un motif clé qui sous-tendait la décision de le congédier. La Commission n'a pas accepté son allégation. Il s'agit d'une pratique prudente et courante pour un employeur de demander aux employés d'accuser réception d'une politique publiée sur la santé et la sécurité. Étant donné que l'employé a signé un accusé de réception de la politique quelque cinq ans avant son congédiement, on ne peut raisonnablement conclure que cela représentait une conduite visée par les paragraphes 42(1) et 41.1(4) de la *Loi*. La Commission a accepté que l'employeur a traité les préoccupations de l'employé immédiatement après que celui-ci a soulevé la question de la sécurité des pales de ventilateur. Au cours d'un contre-interrogatoire, l'employé a fait des aveux critiques, y compris le fait qu'à l'exception de l'incident de la pale de ventilateur défectueuse en 2004, il ne s'est jamais plaint de problèmes de sécurité à l'employeur. L'employé n'a pas établi qu'il avait adopté objectivement une des conduites stipulées dans le paragraphe 42(1) au moment de son congédiement ou avant. Les éléments de preuve cohérents présentés par les témoins de l'employeur indiquaient que la décision de mettre fin à l'emploi de l'employé n'était pas liée à des plaintes relatives à des questions de sécurité, mais qu'elle était liée aux préoccupations de l'employeur à l'égard de l'attitude négative de l'employé et de ses relations avec les autres. La Commission a déterminé que l'employé n'avait pas réussi à établir une preuve *prima facie* aux termes du paragraphe 42.1(4) de la *Loi*. Par conséquent, l'appel de l'employé a été rejeté.

Integra Castings Inc. – et – directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail
Cas n° 268/08/WSH
Le 20 novembre 2008

PRATIQUE ET PROCÉDURE — RESPECT DES DÉLAIS — L'employeur a interjeté appel des avis de sanctions administratives après l'expiration du délai prévu au paragraphe 53.1(7) de la *Loi sur la*

***sécurité et l'hygiène du travail* — Les délais relatifs aux appels des avis de sanctions administratives sont obligatoires — La Commission a décidé que les appels ne respectaient pas les délais prescrits et qu'ils devaient être rejetés — Ordonnance importante.**

L'employeur a interjeté appel d'une décision du sous-ministre relative à la délivrance de sept avis de sanctions administratives en raison du défaut de l'employeur de se conformer à sept ordres d'amélioration délivrés en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*. Chacun des avis contenait un énoncé indiquant que tout appel devait être envoyé à la Commission du travail du Manitoba dans les quatorze jours suivant la signification de l'avis. L'employeur a interjeté appel 5,5 semaines après avoir reçu les avis. Le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a soulevé la question préliminaire du respect des délais.

Décision : La Commission a déterminé que l'employeur avait interjeté appel après l'expiration du délai prévu au paragraphe 53.1(7) de la *Loi* et que, par conséquent, les appels avaient été faits en dehors des délais prescrits. Le délai établi aux termes du paragraphe 53.1(7) de la *Loi* pour interjeter appel d'une sanction administrative est obligatoire. La Commission était convaincue que tout défaut de se conformer à cette disposition relevait de sa compétence d'entendre un appel. La Commission n'a aucune autorité pour prolonger le délai prescrit. Par conséquent, la Commission a rejeté les appels.

Services à la famille et Logement Manitoba – et – directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail – et – Sandra McKenzie
Cas n° 441/07/WSH
Le 26 novembre 2008

CONGÉDIEMENT — PREUVE — Le défaut de l'employée de témoigner a mené la Commission à accepter, selon la prépondérance des probabilités, que la décision de l'employeur de ne pas lui accorder d'autres périodes de travail et de la renvoyer en cours de période probatoire n'était pas due au fait que l'employée avait soulevé des préoccupations en matière de sécurité et d'hygiène du travail — L'appel de l'employeur visant une ordonnance a été autorisé — Ordonnance importante.

RÉPARATION — Le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a fait valoir qu'indépendamment de la disposition de l'appel, l'employée était admissible à des avantages monétaires si l'ordonnance était entrée en vigueur immédiatement — La Commission a déterminé que les employés étaient occasionnels et qu'on leur distribuait le travail au cas par cas. Le redressement demandé serait donc spéculatif et incompatible avec la détermination du bien-fondé de l'appel.

L'employeur a interjeté appel d'une ordonnance de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail en avançant que le directeur de la Division avait fait une erreur en déterminant que l'employée avait été congédiée pendant sa période probatoire pour avoir soulevé des préoccupations en matière de sécurité et d'hygiène du travail, plutôt que pour des motifs de manquement à l'obligation de confidentialité, d'insubordination, de harcèlement des autres employés et de manque de professionnalisme. Le directeur a fait valoir qu'indépendamment de la disposition finale de la question par la Commission, l'employée devrait être admissible à des dommages pécuniaires au moins jusqu'à la date de la décision de la Commission. Les dommages devraient être équivalents au salaire et aux autres avantages monétaires qu'elle aurait reçus si l'ordonnance du directeur de la Division était entrée en vigueur immédiatement.

Décision : Une preuve *prima facie* existait aux termes du paragraphe 42.1(4) de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, parce que l'employeur avait adopté une mesure discriminatoire en suspendant l'employée et en la renvoyant en cours de période probatoire et parce que l'employée avait soulevé des préoccupations en matière de sécurité et d'hygiène du travail aux termes de l'alinéa 42(1)f) de la *Loi* au sujet des soins dispensés à un client. Lorsque l'employée n'a pas témoigné, la Commission a inféré que les éléments de preuve qu'elle devait soumettre n'auraient pas soutenu sa position. La Commission était convaincue, selon la prépondérance des probabilités, que la décision de l'employeur de ne pas lui accorder d'autres périodes de travail ou d'autres tâches et de la renvoyer en cours de période probatoire n'était pas due au fait que l'employée avait soulevé des préoccupations en matière de sécurité et d'hygiène du travail. Le lien nécessaire entre la mesure discriminatoire et l'exercice par l'employée d'un droit en vertu de l'alinéa 42(1)f) de la *Loi* n'a pas été établi. C'est pourquoi la Commission a autorisé l'appel de l'employeur et a renversé l'ordonnance du directeur de la Division. En ce qui concerne la demande du directeur d'accorder des dommages pécuniaires à l'employée, la Commission a déterminé qu'un tel redressement n'était pas justifié dans le contexte. Un redressement monétaire ne pouvait

être accordé que pour la période de la date du dépôt de l'appel à la date de l'ordonnance de la Commission et le redressement ne pouvait être fondé que sur les dispositions de la convention collective. La Commission a observé que les employés étaient occasionnels et qu'on leur distribuait le travail au cas par cas. Par conséquent, le redressement demandé serait non seulement spéculatif, mais il serait aussi incompatible avec la détermination du bien-fondé de l'appel par la Commission.

Résumé des principales décisions judiciaires

Corporation manitobaine des loteries – et – General Teamsters, section locale 979 – et – Eugene Kolench
Cour du Banc de la Reine
Cas n[os] 91/06/LRA et 256/06/LRA de la Commission du travail du Manitoba
Dossier n° CI 06-01-47588
Entendu par le juge Clearwater
Décision rendue le 3 juillet 2008

À la suite d'une décision arbitrale, l'employé a été réintégré dans ses fonctions aux termes des conditions d'une entente de dernière chance. Pendant la période de l'entente, l'employé a été congédié. Le syndicat a déposé un grief qui prétendait que le congédiement était sans motif valable. Pendant que le grief était en instance, l'employé a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail à la Commission en prétendant que l'employeur l'avait congédié parce qu'il avait participé à des activités syndicales. La Commission a rejeté la demande sans tenir une audience et a conclu que les plaintes de l'employé avaient été réglées lors d'une instance disciplinaire antérieure, finale et ayant force exécutoire par le biais des dispositions relatives aux griefs et à l'arbitrage. Selon la doctrine de la chose jugée ou de la préclusion pour même question en litige, la Commission n'avait pas la compétence pour examiner la demande. Toute nouvelle question soulevée par l'employé pouvait être déterminée de manière appropriée dans le cadre de la procédure d'arbitrage du grief en cours entre les parties. L'employé a ensuite demandé à la Commission de réviser son ordonnance en mettant de l'avant que la Commission aurait pris une décision différente si elle avait su que le syndicat n'avait pas l'intention de déposer le grief. La Commission a refusé de réviser et de modifier sa décision. L'employé a alors demandé une révision judiciaire des deux décisions de la Commission et une déclaration à l'effet que la Commission avait fait une erreur en ne respectant pas les principes de justice naturelle lorsqu'elle avait rejeté sa demande relative à une pratique déloyale de travail et sa demande subséquente de révision de la décision initiale de la Commission. À titre subsidiaire, l'employé demandait des déclarations à l'effet que la Commission avait fait une erreur en refusant d'exercer sa compétence et en concluant qu'elle n'avait aucune compétence pour rejeter ses demandes.

Décision : La Commission a été incorrecte dans la première partie de sa décision qui indiquait que la doctrine de la chose jugée ou de la préclusion pour même question en litige l'empêchait d'exercer sa compétence. Bien que les parties présentes devant l'arbitre aient été les mêmes que celles visées par la plainte de pratique déloyale de travail, les faits et les éléments de preuve soumis à l'arbitre n'étaient pas similaires pour permettre l'application de la doctrine de la chose jugée ou de la préclusion pour même question en litige. S'il s'agissait de la seule question à déterminer, la Cour n'hésiterait pas à casser la décision de la Commission. Toutefois, la Commission a exercé sa compétence en ce qui concerne la pratique déloyale de travail prétendue en examinant le matériel soumis, en l'évaluant et en refusant d'adopter d'autres mesures au sujet de la plainte de l'employé. Les mêmes éléments de preuve qui pouvaient soutenir une conclusion de pratique déloyale de travail pouvaient être mis de l'avant pour la procédure de grief. Si l'employé croyait qu'il avait été congédié injustement en raison de ses activités syndicales, il pouvait clairement poursuivre le grief sur une telle base ou, au minimum, produire ces éléments de preuve pour la procédure de grief en instance. Si le syndicat a fait une erreur dans ses conseils au sujet du bien-fondé du grief en instance de l'employé, ce dernier avait le droit d'intenter une action contre le syndicat pour une violation présumée de ses obligations à l'égard de l'employé. En appliquant la norme de « raisonnabilité » de la révision, la Cour était convaincue que la décision de la Commission avait été raisonnable.

TABLEAU 1

STATISTIQUES SUR L'ADMINISTRATION DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL* PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

(1er avril 2008 – 31 mars 2009)

				Règlement des cas						
	Cas reportés	Cas déposés	Total	Acceptés	Rejetés	Retirés	Aucune suite donnée	Révision rejetée	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
Demande d'accréditation	14	38	52	36	5	6	0	0	47	5
Demande de révocation	2	18	20	14	2	2	0	0	18	2
Demande de certificat modifié	4	25	29	13	0	1	0	0	14	15
Demande pour pratique déloyale de travail	15	30	45	2	5	24	0	0	31	14
Demande de décision de la Commission	24	9	33	4	0	2	0	0	6	27
Demande de révision et réexamen	3	10	13	1	8	1	0	0	10	3
Demande pour les droits du successeur	73	2	75	71	0	3	1	0	75	0
Demande pour résiliation des droits de	0	4	4	1	0	3	0	0	4	0
Demande en vertu du paragr. 10(1)[1]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragr. 10(3)[2]	0	3	3	2	0	0	0	0	2	1
Demande en vertu de l'article 20[3]	12	15	27	0	17	3	0	1	21	6
Demande en vertu du paragr. 21(2)[4]	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0
Demande en vertu de l'article 22[5]	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0
Demande en vertu de l'article 58.1[6]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu des articles 69 et 70[7]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragr. 76(3)[8]	1	7	8	8	0	0	0	0	8	0
Demande en vertu du paragr. 87(1)[9]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragr. 87.1(1)[10]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragr. 115(5)[11]	2	7	9	9	0	0	0	0	9	0
Demande en vertu du paragr. 130(10.1)[12]	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0
Demande en vertu de l'article 132.1[13]	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
Renvoi à l'arbitrage accéléré **	14	96	110	-	-	-	-	-	86	24
Total	166	266	432	162	37	47	1	1	334	98

Notes explicatives

1 Quand une demande d'accréditation est déposée auprès de la Commission, on ne peut changer les conditions d'emploi sans le consentement de la Commission tar que la demande n'est pas réglée.

2 Dans les 90 jours suivant l'accréditation d'un syndicat comme agent négociateur, les grèves et les lock-out sont interdits et on ne peut changer les condition d'emploi sans le consentement de l'agent négociateur. Cette période peut être prolongée de jusqu'à 90 jours en vertu de ce paragraphe.

3 Devoir de juste représentation.

4 Permis accordé au syndicat pour se rendre sur un bien-fonds de l'employeur.

5 Ententes permettant l'accès.

TABLE 8
FIRST AGREEMENT LEGISLATION REVIEW OF CASES FILED
(April 1, 2008 – March 31, 2009)

Union	Employer	Date of Application	Outcome of Application	Status as at March 31
Pending from Previous Reporting Period:				
No applications were pending				
New Applications this Reporting Period:				
No new applications were filed				